



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

**III CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
IV SEMINÁRIO NACIONAL DE TERRITÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS
III CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL**

Relações étnico-raciais, povos indígenas, povos e comunidades tradicionais e políticas sociais

A mulher e o trabalho: apontamentos sobre políticas públicas e ações organizacionais

Rosângela Rocio Jarros Rodrigues ¹

1. Introdução

Multiplicidade. Diversidade. Quando buscamos caracterizar o Brasil, não tem como não pensar em variedade em tudo, desde a natureza, a fauna, a flora, os espaços, as raças, as dimensões, as condições de vida e de sobrevivência. Somos um país formado por diferentes povos, indígenas, europeus, africanos, asiáticos, entre outros. Somos múltiplos, ricos em diversidade, porém, também, em desigualdade.

Santos et al (2008, p.913) indica que a interação social existente desde a colonização portuguesa já era desigual. “Alguns desses povos, especialmente os brancos de origem europeia, lograram vários privilégios em relação aos demais povos que formaram a nação brasileira. Em decorrência disso, até hoje, convivemos com grandes desigualdades pautadas por diferenças de pertencimento de classe social, de grupo racial e de sexo/gênero”.

A raça e a determinação do sexo serviram como configurações histórico-sociais que deram cobertura a mecanismos de operação e produção de desigualdades. Na categoria de gênero, conforme aponta Treviso (2008, p.21), desde o patriarcalismo

o homem sempre se definiu como um ser humano privilegiado, dotado de alguma coisa a mais, ignorada pelas mulheres: sempre foi o “mais” forte, o “mais” inteligente, o “mais” esperto, o “mais” sábio, o “mais” corajoso, o “mais” responsável, o “mais” criativo ou, até mesmo, o “mais” racional. Sempre havia, portanto, um *plus* para justificar a relação de hierarquia do homem para com as mulheres da sociedade, ou, pelo menos, do marido para com a sua própria esposa dentro do lar.

Saffioti (1979) já alertava sobre o efeito potencialmente discriminador e estratificatório que se estabelecia a partir dos fatores de raça e gênero em nossa sociedade promovendo a conservação do domínio de camadas privilegiadas. Assim, contribuindo para a camuflar e

¹ Professora, Universidade Estadual de Londrina, Docente Associado, Doutorado em Estudos da Linguagem, jarros@uel.br



amenizar tensões sociais e resguardarem a estrutura social existente retardando ou dificultando mudanças necessárias que levassem a igualdade, no mínimo, de oportunidades no campo do trabalho, por exemplo.

2. Breve quadro histórico

Quanto ao trabalho assalariado, BRUSCHINI (2007) destaca que as mulheres estão ocupadas em setores tradicionais da indústria, desenvolvendo atividades como costureiras na área de confecção do vestuário e, grande contingente estava atuando no setor de serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentos. Os serviços de secretária, caixas e auxiliares de contabilidade eram desenvolvidos por mulheres. A autora, ainda revela que as áreas da enfermagem, da nutrição, da assistência social, da psicologia, do magistério eram compostas por maior grupo feminino.

Em 2016, o IBGE publica que “a mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos que o homem”. Muitos fatores contribuem para as diferenças (desigualdade?) entre mulheres e homens no mercado de trabalho, iniciando desde a jornada de trabalho, a responsabilidade e execução dos afazeres domésticos aos cuidados com familiares.

Sobre a” taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio, por sexo e cor ou raça: os homens brancos atingem 71,9% e os homens pretos ou pardos 57,3%; as mulheres brancas pontuam 80,1% e as mulheres pretas ou pardas 69,%,” consoante IBGE (2016, p.4).

Dentre as desigualdades produzidas, a mulher trabalhadora negra tem a forma mais desigual de acesso à educação, às ocupações e melhores oportunidades de trabalho.

3. Metodologia

Este é um recorte da pesquisa intitulada “a mulher e o trabalho em organizações: os silêncios e os já-ditos”, desenvolvida numa universidade estadual paranaense, na área de psicologia organizacional e do trabalho.

A pesquisa é qualitativa (CAREGNATO; MUTTI, 2006) e os dados, obtidos por meio de documentos de domínio público (SPINK, 2004), são interpretados a partir dos pressupostos da Análise de Discurso de linha francesa, conforme Orlandi (2005).

4. Resultados: apontamentos sobre políticas públicas e ações organizacionais



No campo das políticas públicas, a partir do ano de 2003, duas secretarias são criadas pelo governo federal: Secretaria de Políticas para as Mulheres e Secretaria de Políticas de Igualdade Racial (SEPPIR) da Presidência da República. Em caráter complementar foram formados espaços acessórios para subsidiá-las na formulação de políticas públicas: Comitê Permanente de Gênero, Raça e Etnia e a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Emprego, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Vieira (2017).

O mapeamento das políticas e programas orientados pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPMM nesse período é categorizado [...] nos seguintes tipos: 1) Combate à pobreza: transferência condicionada de renda, extensão acesso aos serviços públicos (Bolsa Família, Luz para todos, Documentação mulher trabalhadora); 2) ampliação do acesso das mulheres a terra, crédito e assistência técnica, dirigidos a mulheres desempregadas, inativas ou na economia informal. (Programas voltados para a agricultura familiar, titulação conjunta da terra); 3) Políticas ativas do mercado de trabalho para desempregadas e trabalhadores informais de baixa escolaridade (Plano Nacional de Qualificação Social e Profissional); 4) Condições de trabalho no interior das empresas (Programa pro-equidade de Gênero). Estes objetivos seriam viabilizados por estratégias voltadas para a universalização das políticas existentes, criação de políticas específicas, transversalização do tema gênero, formação dos gestores e monitoramento permanente (OIT, 2010 apud VIEIRA, 2017, p.11-12)

Quanto as ações organizacionais implementadas pelas empresas privadas ainda permanecem aquelas voltadas para o desenvolvimento de liderança (grupos de mulheres que se reúnem mensalmente no espaço laboral para preparar-se a fim de ascender a cargos de chefia), bolsas de estudos e aquelas destinadas ao cuidado com a prole (auxílio creche, licença maternidade e kits bebês).

5. Conclusões

Considerando as desigualdades de gênero e raça em relação à mulher trabalhadora algumas políticas públicas buscam oferecer condições que oportunizem o ingresso e a permanência no mercado de trabalho. Ações organizacionais voltadas para as múltiplas diversidades que ocorrem no espaço das empresas privadas visam beneficiar a mulher quanto ao exercício da maternidade e preservação do emprego.

6. Referências

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, Espírito Santo, v.37, n.132, set./dez., p.537-572, 2007.



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso *versus* análise de conteúdo. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v.15, n.4, out./dez., p.679-684, 2006.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero**. Disponível ibge.gov.br 2016. Acesso em 11/03/2019.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise do discurso: princípios e procedimentos**. 6. ed. Campinas, SP: Pontes, 2005.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 2. ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 1979.

SANTOS, Sales Augusto dos et al. Ações afirmativas: polêmicas e possibilidades sobre igualdade racial e o papel do estado. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v.16, n.3, set./dez. p.913-929, 2008.

SPINK, Peter. Análise de documentos de domínio público. In. SPINK, Mary Jane (Org.) **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004. p. 123-151.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Rev. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região**, Belo Horizonte, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun. 2008.

VIEIRA, Bianca. Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: um balanço das políticas públicas. **Anais...** Seminário Internacional Fazendo Gênero, Florianópolis, 2017. p.1-19