

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, SOCIOLOGIA E POLÍTICA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS



Trabalho de Conclusão de Curso

Inserção de mulheres no mercado de trabalho: os desafios enfrentados pelas mulheres das classes baixa e média após completarem 40 anos de idade, residentes em Pelotas-RS

Iléia Leitzke Ehlert

PELOTAS-RS

JUN/2022

Iléia Leitzke Ehlert

Inserção de mulheres no mercado de trabalho: os desafios enfrentados pelas mulheres das classes baixa e média após completarem 40 anos de idade, residentes em Pelotas-RS.

Trabalho acadêmico de conclusão de curso a ser avaliado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais, pelo curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Pelotas.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Alcides Robertt Niz

Pelotas/2022

Universidade Federal de Pelotas/ Sistema de Bibliotecas

Catálogo na Publicação

E33i Ehlert, Iléia Leitzke

Inserção de mulheres no mercado de trabalho: os desafios enfrentados pelas mulheres das classes baixa e média após completarem 40 anos de idade, residentes em Pelotas RS / Iléia Leitzke Ehlert; Pedro Alcides Robertt Niz, orientador. — Pelotas, 2022.

66 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) — Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2022.

1. Mulheres. 2. Mercado de trabalho. 3. Idade. 4. Escolaridade. 5. Discriminação. I. Niz, Pedro Alcides Robertt, orient. II. Título. CDD : 305.4

Elaborada por Leda Cristina Peres Lopes CRB: 10/2064

Iléia Leitzke Ehlert

Inserção de mulheres no mercado de trabalho: os desafios enfrentados pelas mulheres da classe trabalhadora baixa e média após completarem 40 anos de idade, residentes em Pelotas-RS.

Trabalho acadêmico aprovado, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 28 de junho de 2022.

Banca examinadora:

.....
Prof. Dr. Pedro Alcides Robertt Niz (orientador). Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

.....
Prof^a. Dr^a. Rosangela Marione Schulz. Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

.....
Prof. Dr. Leo Peixotto Rodrigues. Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

AGRADECIMENTOS

A minha família, em especial a meu esposo Márcio e a minha filha Thais Angélica pelo apoio e o incentivo em todos os momentos durante o curso e principalmente durante a elaboração deste trabalho, para que o meu sonho de concluir o ensino superior se tornasse realidade.

Ao meu orientador; professor Dr. Pedro Robertt pela paciência e dedicação durante a orientação, compartilhando conhecimentos para que este trabalho fosse concluído da melhor maneira possível.

A todos os meus amigos e colegas que também me incentivaram durante a caminhada acadêmica.

A todas as entrevistadas que disponibilizaram um pouco do seu tempo para responder o roteiro das entrevistas, na construção deste trabalho.

“A possibilidade de realizarmos um
sonho é o que torna a vida interessante”
(Paulo Coelho)

RESUMO

EHLERT, Iléia Leitzke. **Inserção de mulheres no mercado de trabalho: os desafios enfrentados pelas mulheres após completarem 40 anos de idade, residentes em Pelotas-RS.** 2022. 66 f. Trabalho de conclusão de curso (TCC). Graduação em Ciências Sociais na Universidade Federal de Pelotas. Pelotas – RS

O presente estudo aborda os problemas que a mulher após os 40 anos de idade encontra na inserção laboral no mercado de trabalho. A partir dessa ideia inicial foi feito um recorte, para apresentar neste trabalho, apontando alguns dos principais desafios que ela enfrenta na inserção laboral, tais como: possuir as experiências profissionais e o nível de escolaridade exigidos na inserção laboral; e a discriminação e a desvalorização referente a questões de idade e de gênero que estão presentes no ambiente laboral. Este estudo qualitativo, baseia-se nas respostas obtidas nas entrevistas realizadas no período de novembro de 2021 a janeiro de 2022, no qual participaram 18 mulheres com mais de 40 anos de idade pertencentes à classe trabalhadora baixa e média, residentes na cidade de Pelotas-RS. A conclusão do estudo, se obteve a partir das respostas contidas no roteiro semiestruturado o qual foi enviado às respondentes pelo aplicativo do WhatsApp, devido à crise sanitária mundial decorrente do Covid-19 que exigia o distanciamento social. Contudo, por solicitação das entrevistadas, algumas entrevistas foram realizadas de forma presencial, seguindo os protocolos recomendados pelas autoridades sanitárias.

Palavras-chave: mulheres, mercado de trabalho, idade, escolaridade, discriminação

ABSTRACT

EHLERT, Iléia Leitzke. **Insertion of women in the labor market: the challenges faced by women after turning 40 years old, residents in Pelotas-RS.** 2022. 66 f. Course completion work (TCC). Undergraduate in Social Sciences, Federal University of Pelotas. Pelotas - RS

The present study deals with the problems that women after 40 years of age encounter when entering the labor market. Based on this initial idea, a cutout was made to present in this paper, pointing out some of the main challenges she faces when entering the labor market, such as: having the professional experiences and the level of education required for entering the labor market; and the discrimination and devaluation related to age and gender issues that are present in the workplace. This qualitative study is based on the answers obtained in the interviews conducted from November 2021 to January 2022, in which 18 women over 40 years old belonging to the lower and middle working class, residents of the city of Pelotas-RS participated. The conclusion of the study was obtained from the answers contained in the semi-structured script which was sent to the respondents by WhatsApp application, due to the global health crisis resulting from the Covid-19 that required social distance. However, at the request of the interviewees, a few interviews were conducted in person, following the protocols recommended by health authorities.

Keywords: women, labor market, age, education, discrimination

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1- CAPÍTULO I- A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS MULHERES APÓS COMPLETAREM 40 ANOS DE IDADE.....	15
1.1 Mulheres no mercado de trabalho.....	15
1.2 Os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho.....	18
1.3 Discriminação de idade e gênero.....	20
1.4 Experiências profissionais.....	21
1.5 Nível de escolaridade das mulheres, após os 40 anos de idade.....	23
1.5.1 Mulheres que possuem, baixa formação escolar e ensino médio ou superior após os 40 anos de idade.....	23
1.6 Empregabilidade.....	25
1.6.1 Empregos considerados como precários.....	26
1.6.2 Empregos considerados como valorizados.....	27
2- CAPÍTULO II- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	29
2.1. Procedimentos metodológicos.....	29
2.2. Análise de dados.....	30
2.2.1 As experiências profissionais no mercado de trabalho	30
2.2.2. A influência da escolaridade no mercado de trabalho.....	34
2.2.3. A influência da idade no mercado de trabalho.....	36
2.2.4. A (des)valorização das mulheres no mercado de trabalho.....	39
2.2.5. A diferenciação salarial das mulheres em relação aos homens.....	42

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS.....	48
ANEXO DAS ENTREVISTAS.....	54

INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro teve um aumento significativo nas últimas décadas, mas elas ainda sofrem discriminação de ao gênero, de idade e de formação profissional. As empresas buscam profissionais que preencham os requisitos exigidos, em relação com determinadas qualificações como a “idade ideal”, experiências profissionais e formação escolar para ocupar os cargos de emprego no mercado de trabalho.

A partir dessa reflexão inicial os conceitos de mulher no mercado de trabalho, escolaridade e empregabilidade se apresentam como dimensões fundamentais desta pesquisa. Este estudo foi realizado com mulheres da classe trabalhadora baixa e média que possuem mais de 40 anos de idade, no momento da pesquisa, residentes na cidade de Pelotas-RS, para tentar identificar os problemas enfrentados por elas após completarem 40 anos de idade, na inserção laboral no mercado de trabalho, sendo que essa questão específica ainda é pouco discutida na sociedade.

A inserção laboral da mulher no mercado de trabalho apresentou um grau de elevação maior a partir das lutas das mulheres para igualar seus direitos aos dos homens, tanto salarial, como também o direito para exercer as mesmas funções nas empresas (Coelho,2002). Mas ainda persistem empresas em que o salário da mulher é menor em relação ao salário do homem, mesmo como ela exercendo a mesma função de trabalho.

A formação profissional das mulheres com mais de 40 anos de idade na maioria das vezes é precária principalmente nas famílias de baixa renda. Nelas é frequente que a mulher jovem abandone os estudos para ter mais tempo disponível para se dedicar ao emprego, do qual a família necessita para complementar a renda mensal para manter as despesas do lar (BURSCHINI, 2007).

Nas famílias com poder aquisitivo maior, a mulher tem mais oportunidades, desde cedo, para buscar uma formação maior no ensino superior, por ter mais tempo disponível para se dedicar aos estudos e mais

oportunidades para realizar cursos de formação técnica, tanto públicos como privados. Conforme Barros e Mourão (2018), a maior participação feminina no ensino superior e na pós-graduação, garante a elas uma posição melhor na inserção dos empregos de maior prestígio no mercado de trabalho.

Neste estudo, a pergunta que serve de guia é a seguinte: a inserção no mercado de trabalho da mulher de classe trabalhadora baixa e média, após completar 40 anos de idade, se torna mais difícil por ela ter mais idade ou pela escassa experiência profissional e baixa formação escolar?

Este trabalho teve como objetivo geral, identificar os fatores positivos e as adversidades que a mulher enfrenta quando ela tem mais idade para se inserir no mercado de trabalho. A partir deste objetivo geral, o estudo visou atender os seguintes objetivos específicos: analisar se a vantagem das experiências profissionais que a mulher adquiriu durante a sua juventude são fatores positivos na sua inserção laboral com mais de 40 anos de idade no mercado de trabalho; analisar a influência do nível de escolaridade na inserção laboral no mercado de trabalho; analisar as chances que a mulher de mais idade tem em ocupar vagas oferecidas nas empresas, considerando a discriminação de gênero e de idade presentes nas mesmas e analisar se a questão de gênero, tem influência na inserção laboral de mulheres nas vagas de empregos, com menor remuneração salarial.

A partir desses objetivos, a hipótese desta pesquisa, se formula da seguinte maneira: a inserção laboral da mulher no mercado de trabalho após os 40 anos de idade se torna mais difícil por não ter mais uma aparência tão jovem, mas se ela tiver experiência profissional e uma formação escolar média, terá maiores chances de ocupar uma vaga de emprego.

Esta pesquisa, encontrou sua justificção na importância de estudar e compreender tanto as dificuldades que as mulheres da classe trabalhadora baixa e média enfrentam na inserção laboral no mercado de trabalho como também as vantagens que elas possam vir a ter, após completarem 40 anos de idade.

Existe uma crença popular que; “depois dos 40 anos de idade a pessoa é considerada velha para o mercado de trabalho”, sendo que a maioria dos empregos são destinados aos mais jovens. Isso piora se a mulher após os 40

anos de idade tiver baixa formação escolar e se ela não possuir experiências profissionais adquiridas enquanto era jovem. Desse modo, a mulher se submete a aceitar empregos mais precários como serviços gerais, limpeza, empregos domésticos, entre outros.

A delimitação do público participante desta pesquisa é a seguinte: mulheres com ocupações baixa e média, com mais de 40 anos de idade que residem na cidade de Pelotas-RS. A participação feminina no mercado de trabalho de Pelotas-RS, proporcionou uma renda maior para as famílias e contribui com a economia do município (Silva, 2018). A maior participação das mulheres no mercado de trabalho desta cidade abrange o setor do comércio. As mulheres com mais de 40 anos de idade encontram dificuldades para se inserir nesses postos de trabalho, sendo que, a maioria das vagas de empregos nesse setor são ocupadas pela população jovem.

Em pleno século XXI, as mulheres ainda sofrem com a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, sendo que, já teve avanços em relação à desigualdade referente a ocupação de vagas, mas a remuneração salarial das mulheres ainda é inferior à dos homens. Para Laufer, Maruani e Hirata (2003), a igualdade profissional e a igualdade salarial encontram-se na agenda política das democracias ocidentais e são questões fundamentais da cidadania para as mulheres. Em outras palavras, elas lutam para garantir seus direitos à igualdade de gênero no mercado de trabalho. Conforme Hirata e Kergoat (2007), para descrever a evolução das relações de trabalho entre mulheres e homens referente a discriminação de gênero, é interessante analisar os estudos da sociologia do trabalho que apresentam as relações entre gêneros, para compreender as relações profissionais dos homens e das mulheres no mercado de trabalho.

A metodologia desenvolvida para a elaboração deste estudo foi realizada a partir do método qualitativo utilizando a técnica da entrevista. Como estamos em situação mundial de pandemia e foi recomendado o distanciamento social, uma parte da entrevista foi realizada pelo aplicativo do WhatsApp e outra parte foi realizada pessoalmente. Conforme Klein e Machado (2015) define-se como sujeitos da pesquisa os participantes da mesma. Nesse sentido, nesta pesquisa

os participantes são “aqueles que estão mais próximos ou envolvidos com o fenômeno que está sendo pesquisado” (KLEIN; MACHADO, 2015, pg.52).

Foram selecionadas, mulheres com mais de 40 anos de idade residentes em Pelotas – RS, que se encontravam empregadas ou desempregadas no momento em que aceitaram participar da entrevista. Para contatar essas mulheres foram utilizados contatos pessoais e o método de “bola de neve”, isto é, foi solicitado ao finalizar cada entrevista que a entrevistada indicasse outra mulher que aceitasse participar da pesquisa.

No início a técnica de entrevista seria aplicada em três etapas, com a participação de quatro mulheres em cada uma delas, sendo no total doze entrevistadas residentes em Pelotas-RS. Esse número foi alterado dada a necessidade de alcançar uma certa saturação dos dados e alcançar os objetivos deste estudo. As mulheres responderam um roteiro semiestruturado no qual teve perguntas como identificação e questões sobre as dificuldades na inserção laboral no mercado de trabalho, sendo que nas poucas entrevistas presenciais foi possível gravar o áudio com a permissão da entrevistada e em outras não foi obtida tal permissão.

Após realizar as entrevistas foi realizada a descrição e a análise dos dados obtidos de acordo com as categorias desenvolvidas no trabalho: experiência profissional, escolaridade, idade, valorização e diferenciação salarial em relação aos homens.

CAPÍTULO I – 1. A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS MULHERES APÓS COMPLETAREM 40 ANOS DE IDADE

Este capítulo tem o objetivo de analisar os desafios que a mulher enfrenta na inserção laboral, analisar as chances que a mulher de mais idade tem em ocupar vagas oferecidas nas empresas considerando a discriminação da idade e de gênero, a vantagem das experiências profissionais que a mesma possa vir a ter na inserção laboral no mercado de trabalho e a influência do nível de escolaridade na ocupação dos postos de trabalho.

Para tanto o capítulo está organizado da seguinte maneira, com as numerações correspondentes: **1.1** Mulheres no mercado de trabalho, **1.2** Os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, **1.3-** Discriminação de idade e gênero, **1.4** As experiências profissionais da mulher, **1.5** Nível de escolaridade das mulheres após os 40 anos e **1.6** Empregabilidade.

A seção **1.5** Nível de escolaridade das mulheres após os 40 anos inclui a subseção **1.5.1** Mulheres que possuem baixa formação escolar e ensino médio ou superior após os 40 anos de idade. Já a seção **1.6** Empregabilidade, divide-se em duas subseções: **1.6.1** Empregos qualificados como “precários” e **1.6.2** Empregos qualificados como “valorizados”.

1.1 Mulheres no mercado de trabalho

Durante décadas, as mulheres vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho de uma forma relevante. Segundo Vieira (2006), a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram durante as últimas décadas na formação de um ambiente adequado para a entrada de novos trabalhadores, incluindo a mulher no mercado de trabalho.

Na cidade de Pelotas-RS, Silva (2018) destaca que na última década a inserção feminina no mercado de trabalho tem aumentado de uma forma crescente, principalmente no setor do comércio e nos setores da agroindústria que se encontram na zona urbana e rural. No censo do IBGE (2010) no município

de Pelotas-RS, foram registrados 328.275 mil habitantes, sendo que destes, 53% correspondem à população feminina, mas no mercado de trabalho formal as mulheres ainda são minoria. A participação das mulheres no mercado de trabalho contribui para o desenvolvimento do setor econômico do município.

A integração das mulheres no mercado de trabalho decorreu do maior crescimento econômico a partir da década de 1970, gerando o maior bem-estar das famílias e diminuindo a pobreza através das políticas para a melhoria da posição das mulheres na sociedade, (Besamusca, Tijdens, Keune, Steinmenz, 2015). A partir dessa época as mulheres tiveram maiores oportunidades para ingressar no ambiente de trabalho formal, principalmente nas indústrias têxteis, nas quais a mão de obra feminina era mais contratada, por entender-se que as mulheres teriam maiores habilidades para exercer o trabalho.

Conforme Silva, Santos e Teixeira (2005), nas últimas décadas, o crescimento constante da participação feminina no mercado de trabalho é explicado através de fatores econômicos e culturais, como, o progresso da industrialização que transformou a estrutura produtiva e a continuidade do processo de urbanização, fornecendo ambas maiores possibilidades, às mulheres, para encontrarem postos de trabalho na sociedade.

Para Coelho (2002), a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua constante luta por direitos iguais aos dos homens, é o resultado das mudanças que ocorreram dentro do lar, sendo que durante muito tempo as mulheres eram submetidas a servir o marido, cuidar dos filhos e do lar, do qual elas conseguiram sua autonomia para tomar decisões referentes à carreira profissional. Contudo, a mulher ainda sofre preconceitos no que se refere a salários mais baixos e ocupação de funções abaixo de sua formação no mercado de trabalho. Contudo, a mulher obteve avanços através das lutas conquistando sua individualidade e seu espaço para buscar por uma inserção no mercado laboral e não ter o cuidado do lar como sendo uma obrigação.

Para Bittencourt (1980) existem dois aspectos básicos da inserção da mulher no mercado de trabalho:

- 1)** As mudanças provocadas pelo capitalismo possibilitaram a maior participação feminina, que permitiu sua saída do

ambiente doméstico e a possibilidade de colocar-se ao lado do homem na produção social. **2)** Contudo, a inserção da mulher no ambiente produtivo não possibilitou totalmente a liberação da mulher das tarefas domésticas, a sua libertação e a emancipação, pois ela continuou sendo submetida a condições de exploração no ambiente familiar, motivo da maior parte dos cuidados do lar ainda dependerem do trabalho da mulher para serem efetivados (BITTENCOURT, 1980, p.07).

De acordo com Laufer, Maruani e Hirata (2003) a igualdade profissional e a igualdade salarial estão presentes na agenda política das democracias ocidentais. Neste sentido, estes são aspectos fundamentais da cidadania para as mulheres.

A divisão desigual do trabalho familiar e doméstico ainda se reflete na desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, limitando a autonomia da mulher tanto no ambiente profissional como também no ambiente familiar (LAUFER, MARUANI, HIRATA, 2003).

Nas últimas décadas ocorreram grandes modificações na composição por sexos do mercado de trabalho e nas relações entre trabalho e família. O modelo tradicional do homem ser responsável pelo sustento da família e a mulher ser apenas a cuidadora dos filhos e do lar, vem dando lugar a um modelo no qual ambos ocupam postos de trabalho no mercado formal e informal. No entanto, os cuidados com a família continuam sendo, na maioria das vezes, responsabilidade das mulheres (Sorj, Fontes, Machado, 2007). Essa responsabilidade, que é atribuída às mulheres dos serviços domésticos não remunerados, reduz a disponibilidade de tempo e de disposição feminina ao mercado de trabalho, o que representa uma menor atividade econômica das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho.

Para Hirata (2019) o emprego feminino atualmente está numa situação muito precária, porque a maior parte dos empregos de tipo industrial tem diminuído e os empregos de serviço têm aumentado. Estes, por sua vez, costumam ser trabalhos mal remunerados, com pouco reconhecimento social, como o de serviços gerais, de serventes de limpeza e das trabalhadoras

domésticas. Esses empregos são considerados como femininos, sendo, por sua vez, pouco valorizados socialmente.

Nos países menos desenvolvidos, como no Brasil, o emprego feminino é mais instável que o emprego masculino. Grande parte dos empregos femininos são de tempo parcial ou de meio-período, assim como também estão localizados no setor informal. Esses empregos femininos precários podem pressupor, inclusive, o padrão de assalariamento do futuro para homens e mulheres no mercado de trabalho. Para Hirata e Kergoat, (2007) é importante analisar a evolução das relações de trabalho entre homens e mulheres, se aproximando aos estudos da sociologia do trabalho que apresentam as relações de gênero, para compreender as relações profissionais de ambos no mercado de trabalho.

1.2 Os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho

Voltar ao mercado de trabalho, conseguir um emprego, após os 40 anos de idade, torna para a mulher uma tarefa desafiadora. Ela precisa enviar currículos para o setor de RH das empresas e passar por uma rotina exaustiva de entrevistas, lidar com as promessas e a falta de retorno por parte das empresas e lidar com as incertezas referentes às mudanças que ocorreram nos últimos anos no mercado de trabalho, durante o período em que ela esteve afastada por motivos pessoais ou pelo desemprego.

De acordo com Hirata e Kergoat, (2007), no início do século XXI, a inserção laboral das brasileiras é marcada por progressos e atrasos. Segundo as autoras: “[...] ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o número de mulheres em situações precárias (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias”. (HIRATA, KERGOAT, 2007, p.603).

As empresas demandam trabalhadores para o desempenho de diversas funções. Para Bruschini (2007), após os 40 anos de idade os profissionais, principalmente as mulheres, têm chance de atuar em cargos nas empresas de gerência e de diretoria, porém esses cargos são mais escassos e mais disputados no mercado de trabalho.

A conciliação entre vida familiar e vida profissional é um tema de grande atualidade social e científica referente à rotina diária que as mulheres enfrentam, sendo que atualmente a maior parte do trabalho doméstico é realizado pelas

mulheres. As responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para elas, resultando em um poder desigual no mercado econômico que intensifica o poder desigual na família (HIRATA, 2014).

Outro desafio que a mulher após os 40 anos de idade enfrenta no mercado de trabalho é a conciliação entre o trabalho e a maternidade. Para Bittencourt (1980) o papel da mulher em cuidar dos filhos, principalmente quando eles ainda são pequenos, a afasta do processo de produção no mercado de trabalho, o que na maioria das vezes acontece pela falta de vagas em creches públicas e por ela não ter condições financeiras para acessar escolinhas de âmbito privado.

A mulher que tem filhos pequenos encontra mais dificuldade para ser contratada e exercer a função da vaga de emprego oferecida na empresa, pelo receio de ter que faltar com maior frequência ao trabalho em função das tarefas da maternidade, principalmente quando aqueles adoecem. O recurso encontrado por muitas mulheres é contratar o serviço de outra mulher (que trabalha como babá), para cuidar dos filhos pequenos, para ter mais tempo disponível para se dedicar ao emprego, sendo que, essa situação perpetua a precarização do trabalho feminino (BITTENCOURT, 1980).

Segundo Segguiaro (2017), em pleno século XXI a maternidade ainda é temida pelas empresas, sendo que algumas organizações ainda adotam a política de não contratar mulheres que têm pequenos ou as que estão em condição de gestante. A combinação da maternidade com o trabalho fora da casa ainda gera muita desigualdade de gênero, pois mesmo que a gestante conte com leis que as protegem e que impeçam seu desligamento, isso não impede a discriminação por parte dos gestores no ambiente laboral.

Para Mello (2011), a inserção das mulheres após os 40 anos de idade no mercado de trabalho trouxe transformações na área social, familiar e nas funções a elas atribuídas, como o cuidado dos filhos e do lar, proporcionando autonomia e liberdade de escolha às mesmas, sendo que essas evoluções foram conquistadas pelos movimentos feministas que lutaram por condições de oportunidades iguais no ambiente familiar e também no ambiente de trabalho.

1.3 A discriminação de idade e de gênero

À medida que as trabalhadoras envelhecem, passam a ser discriminadas através do preconceito em relação à idade existente tanto nas empresas como na sociedade. Existe uma propensão de classificar negativamente a pessoa de mais idade como se ela tivesse uma capacidade menor de realizar um trabalho. Essa percepção em relação à idade, causa um sentimento de frustração, que prejudica a mulher principalmente após os 40 anos de idade, na obtenção de um novo emprego no mercado de trabalho (KRELING, 2004, P.183).

Segundo Probst (2003) a entrada da mulher no mundo do trabalho formal e informal tem sido cercada por um alto nível de discriminação referente à qualidade das ocupações e quanto à desigualdade salarial entre homens e mulheres, sendo que elas obtiveram um reconhecimento tardio em relação aos homens no que repercute à sua importância no ambiente laboral devido ao quadro histórico referente à importância da mulher na sociedade. Por esse motivo, desde a introdução das mulheres no mercado de trabalho, elas têm passado por dificuldades, desigualdades e preconceitos.

Conforme Temóteo (2013), o machismo e o preconceito são os principais motivos que dificultam o poder de liderança feminina dentro das empresas, pelo fato de alguns homens não admitirem serem liderados por mulheres, o que é resultado da construção patriarcal da sociedade.

A desigualdade salarial é frequentemente observada através da diferença de remuneração entre homens e mulheres. Segundo dados do IBGE (PNAD, 2014) os ganhos médios mensais das mulheres representam 70% dos ganhos médios mensais masculinos, sendo a diferença salarial de 30%. Em 2014 o rendimento médio das mulheres ocupadas no Brasil era de R\$ 1.435,97, e o dos homens era de R\$ 1.934,93. Em termos percentuais o salário das mulheres representava, em média, apenas 74% do salário dos homens (PNAD, 2014).

Nas últimas décadas as mulheres conquistaram um espaço mais amplo no mercado de trabalho, mas elas ainda lutam pela igualdade de gênero em relação à equiparação salarial e ter oportunidades para exercer as mesmas funções de trabalho que antes eram apenas ocupadas pelos homens.

Segundo Aparício, Mello e Oliveira (2009, p.140), mesmo com as dificuldades que a mulher enfrenta como ser a maior responsável pelo cuidado da família, dos filhos e do lar, nas últimas décadas, há um destaque maior da participação da mulher com mais de 40 anos, no mercado de trabalho. Essas mudanças ocorreram no perfil da sociedade através das constantes lutas das mulheres por direitos iguais na sociedade como a equiparação salarial e a igualdade de gênero, o que também influenciou no tipo de tratamento da carreira feminina nas empresas.

Conforme Segguiaro (2017), não existe igualdade de gênero nas oportunidades no mercado de trabalho, sendo que as mulheres, encontram-se em desvantagem frente aos seus colegas homens, no que diz respeito ao menor salário pago a elas pelas empresas. Além disso, não existem profissões que são exclusivamente femininas, nem cargos que devam ser ocupados por um único gênero, mas segundo o autor as mulheres são tratadas como se não tivessem a mesma habilidade para exercer a mesma função no ambiente de trabalho.

De acordo com Kergoat e Hirata (2009), na divisão sexual do trabalho existem desigualdades que foram estruturadas conforme os princípios hierárquicos, colocando o valor do trabalho masculino superior ao trabalho feminino. Isso gera desigualdade no ambiente produtivo desvalorizando o trabalho da mulher no mercado formal e empurrando-a para o trabalho informal.

Apesar de existirem normas gerais que procuram garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho, como a constituição de 1988, sua concretização não ocorrerá enquanto não houver um entendimento de igualdade entre os dois sexos, unida de uma desapareição dos preconceitos contra as mulheres no mercado de trabalho (RIBEIRO, JESUS, 2018).

1.4 As experiências profissionais da mulher

As experiências profissionais das mulheres conquistadas durante a carreira são importantes, pois elas proporcionam habilidades para realizar o trabalho através do conhecimento adquirido e isto é o que a diferencia da jovem que está no início da sua carreira no mercado de trabalho. Obter uma inserção laboral, após completar 40 anos de idade, no mercado de trabalho, se torna mais difícil por ter menos opções de cargos disponíveis para profissionais com mais

experiência, em relação a cargos disponíveis para iniciantes no mercado de trabalho, que na maioria são empregos temporários.

Muitas mulheres, depois dos 40 anos, possuem um longo histórico profissional e uma importante bagagem laboral. Porém, muitas vezes as empresas entendem que a mulher com um currículo, no qual possui experiências acima do exigido, tem uma pretensão salarial acima do que a empresa pode pagar e se torna caro para o mercado de trabalho. Seguidamente generalizam as experiências das mulheres e dão pouca atenção à sua variabilidade (NOGUEIRA, 2006).

A experiência profissional é importante na inserção laboral para se conseguir um emprego, sendo que na maioria das vezes é solicitada pelas empresas. Muitas destas utilizam essa avaliação para diminuir gastos com treinamento de novos funcionários. A maioria dos processos seletivos, no mercado de trabalho, se baseia no fator experiência profissional, além de outros fatores como a escolaridade e o conhecimento. Na inserção laboral referente ao processo decisório o fator que possui um maior peso é a experiência profissional (CAVALCANTI, 2009).

As trabalhadoras com experiência na profissão possuem maior facilidade de inserção em atividades de maior produtividade e rendimento como nas fábricas e nas indústrias, mesmo possuindo uma idade mais elevada (Braga e Rodarte, 2006). As experiências profissionais são fundamentais na inserção laboral, pois refletem o nível de conhecimento que as trabalhadoras possuem para exercerem um trabalho, principalmente nas empresas que não oferecem treinamento para funcionários recentemente contratados, mesmo sendo uma exigência do Ministério do Trabalho, das empresas maiores oferecerem.

Para Souza, Rodrigues e Mendonça (2004) as empresas de pequeno porte são as que mais contratam trabalhadores menos qualificados e sem experiência para diminuir os custos através de mão de obra barata, sendo que a maioria desses empregos são contratos temporários. Já, nas empresas de médio e grande porte regularmente exigem qualificação, experiência profissional e o tempo de permanência no emprego é maior.

1.5 NÍVEL DE ESCOLARIDADE DAS MULHERES, APÓS OS 40 ANOS DE IDADE

Nesta seção será analisada a influência do nível de escolaridade na inserção laboral das mulheres no mercado de trabalho, levando em consideração, respectivamente, a baixa formação escolar e a formação no ensino médio ou superior.

1.5 Mulheres que possuem, baixa formação escolar e ensino médio ou superior após os 40 anos de idade

A menor participação laboral das mulheres com baixa escolaridade no mercado provavelmente está relacionada à pobreza das famílias com baixa renda, sendo que nestas as mulheres jovens praticamente abandonam o estudo para ter maior tempo disponível para se dedicar ao trabalho e ajudar no sustento da família. Nas famílias com baixa renda, os jovens são levados desde cedo a buscar uma ocupação no mercado de trabalho formal ou informal para complementar a renda, sendo que muitos destes não concluem a formação no ensino médio.

Através das políticas públicas implantadas no Brasil, no início do século XXI, para melhorar a qualidade e o acesso à educação, houve avanços positivos, mas não suficientes, em relação ao acesso das pessoas menos favorecidas da sociedade. Segundo Ribeiro (1990, p. 15), a educação escolar no Brasil nunca foi considerada como prioridade nacional, servindo apenas a uma determinada camada social, em oposição das outras camadas da sociedade que permanecem analfabetos e sem acesso à escola.

Nas famílias com baixa renda, as mulheres com mais de 40 anos de idade costumam estar sujeitas a uma maior demanda de tempo para o trabalho doméstico e de cuidados, o qual depende delas para ser realizado, pois ainda hoje se verifica uma baixa participação masculina nessa esfera. Isso interfere na vida da mulher pela busca de uma formação escolar maior (BRUSCHINI, 2007).

Segundo Morin (2000) por muito tempo as mulheres foram tidas como se fossem biologicamente inferiores e menos inteligentes do que os homens. Essa visão das mulheres como sendo inferiores em relação aos homens contribuiu para o seu difícil acesso ao ensino superior nas universidades.

Após a década de 1960, as mulheres passaram a estar cada vez mais presentes nas universidades, para obter um diploma do ensino superior e assim aumentar as suas chances de ter um emprego melhor. Segundo Bruschini e Lombardi (1999) “Ao romper os padrões sociais que atribuíam à mulher o casamento e a maternidade como primeira opção para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional” (BRUSCHINI, LOMBARDI, 1999, p. 22).

Para Bruschini (2007), a maior escolaridade da mulher teve um impacto importante sobre o trabalho feminino, pois as taxas de atividade para mulheres com maior formação são muito mais elevadas do que as taxas gerais de atividade. Em 2005, enquanto mais da metade (53%) das brasileiras eram ativas, entre aquelas com 15 ou mais anos de escolaridade a taxa de atividade atingia 83%. (BRUSCHINI, 2007, P.548).

De acordo com Schwarzman (2012), a importância dos avanços relacionados à qualidade do trabalho e à diversificação das oportunidades de trabalho decorrentes da presença feminina no mercado laboral está relacionada ao aumento dos níveis de escolarização e ao crescente número de mulheres com educação superior.

Segundo Bruschini (2007) e Amaral (2012), o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho foi possível pelo ingresso nas universidades e pela expansão da escolaridade das mulheres, principalmente, as que possuem mais de 40 anos de idade. Segundo as autoras, as mulheres estão liderando os índices de escolaridade em relação aos homens. As mulheres brasileiras prevalecem como as mais escolarizadas da população economicamente ativa e no avanço feminino dentro de atividades que antes eram exclusivamente masculinas como cargos de gerência e de chefia, mas os homens ainda têm uma remuneração salarial superior que as mulheres nesses setores no mercado de trabalho (PROBST, 2005).

A busca das mulheres por qualificação profissional a partir de cursos técnicos profissionalizantes e do ensino superior contribuiu na diminuição da diferença salarial entre homens e mulheres. Elas ganharam espaço no mercado de trabalho de forma significativa em termos de rendimentos, mas ao considerar o aumento no seu nível de escolaridade em relação aos homens, percebe-se que a diminuição da diferença salarial ainda é insatisfatória (SANTOS, RIBEIRO, 2006).

Conforme Barros e Mourão (2018) a incidência feminina é maior tanto no ensino superior quanto na pós-graduação. Nesse sentido, a educação superior pode ser uma porta de entrada das mulheres para cargos mais valorizados. Entretanto, mesmo as mulheres apresentarem maior grau de instrução em relação aos homens, eles continuam a ocupar os cargos de maior responsabilidade no mercado de trabalho.

A permanência na educação superior supõe condições preexistentes como o capital cultural que é adquirido ao longo da trajetória de vida e escolar, sendo que o conhecimento não se adquire de um momento para outro, (Gisi, 2006, p. 12). Por isso é importante que o Estado, através das políticas públicas, ofereça um ensino superior que inclua as mulheres adultas que não tiveram oportunidade de ingressar em uma universidade no tempo de sua juventude.

De acordo com Schultz (1964), o investimento em educação através das políticas públicas é a melhor maneira de garantir um posicionamento melhor no mercado de trabalho e a expansão dos ganhos salariais, conforme a formação profissional e a escolaridade de cada trabalhador que procura por uma inserção laboral. Contudo, as mulheres estão cada vez mais buscando por uma formação maior, tanto profissional como escolar, para ingressar em empregos melhores no mercado de trabalho.

1.6 EMPREGABILIDADE

O objetivo desta seção é analisar se as mulheres que possuem uma formação maior têm mais chances de ocupar as vagas de empregos nas empresas consideradas de maior prestígio, como as de gerência e chefia. Ao

mesmo tempo, procura-se observar se as mulheres que possuem baixa formação escolar estão sujeitas a optar por empregos mais precários como serviços gerais, de limpeza e domésticos.

1.6.1 Empregos qualificados como “precários”

O crescimento do trabalho precário tem sido visto como uma preocupação desde o início da década de 1970, por ser um trabalho incerto no qual os riscos empregatícios são assumidos pelo trabalhador e não pelos seus empregadores ou pelo governo. Esses tipos de trabalho incluem atividades, tanto no setor informal como também os empregos temporários no setor formal. O trabalho precário se mantém desde o início do trabalho assalariado (KALLEBERG, 2009).

Para Hirata (2019) a questão da qualificação profissional é um problema recorrente em relação às mulheres. Segundo a autora, a mulher tem pouca chance de uma boa formação profissional, que realmente possa levar a um tipo de emprego qualificado, que lhe permita uma perspectiva de progressão na carreira.

Sob esse ponto de vista, as mulheres que possuem uma baixa formação escolar estão mais vulneráveis a ocupar as vagas de empregos considerados mais precários, tais como: serviços gerais, em empresas que prestam serviços de limpeza; serviços domésticos; e no trabalho informal, por não terem a qualificação escolar e profissional que são exigidas em alguns setores do mercado de trabalho.

Os salários das mulheres ainda são inferiores aos dos homens em praticamente todas as ocupações profissionais, constatando-se uma discriminação simbólica que considera a mulher inferior ao homem para ocupar o mesmo cargo no mercado de trabalho. Além disso as mulheres têm sido fortemente afetadas pelo desemprego e são maioria no mercado informal e nas ocupações precárias, tais como serviços gerais, serviços de limpeza e domésticos (BRUSCHINI, LOMBARDI, UNBEHAUM, 2006).

Segundo Bruschini e Lombardi (1999), o serviço doméstico é uma das atividades mais precárias no mercado de trabalho brasileiro. A má qualidade

dessa ocupação é constatada nas longas jornadas de trabalho, na falta, muitas vezes, de carteira assinada e no baixo nível dos rendimentos monetários. O IBGE (PNAD, 2005) destaca que no ano de 2005 no Brasil, 40% dos trabalhadores eram mulheres, sendo que 17% correspondia a empregadas domésticas.

Conforme Hirata (2000), os trabalhos considerados precários são os empregos mal remunerados, no qual a trabalhadora cumpre longas jornadas de trabalho e não tem a possibilidade de ter uma promoção de carreira. Trata-se, por sua vez, de empregos menos valorizados no mercado de trabalho formal.

1.6.2 Empregos qualificados como “valorizados”

Por muito tempo as mulheres foram subjugadas e estereotipadas para exercer determinadas funções na sociedade como os trabalhos domésticos e o cuidado do marido e dos filhos. Essa realidade, aos poucos foi modificada proporcionando à mulher assumir qualquer posto profissional no mercado de trabalho. Conforme Corrêa (2004) e Bruschini e Lombardi (2003) a presença expressiva de mulheres em cargos e funções cada vez mais diversificados, mostra que estas vêm conquistando seu lugar no âmbito do trabalho.

Para Bruschini e Lombardi (1999) o ingresso das mulheres em ocupações melhores no mercado de trabalho teria sido o resultado de uma intensa transformação cultural que surgiu na década de 1970, a partir dos movimentos sociais e políticos, que as motivou a ingressarem nas universidades em busca de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico.

Segundo Colares e Faria (2004), na cidade de Pelotas-RS, aumentou a presença das mulheres nas ocupações que exigem nível superior tais como na área da saúde; como analistas de sistemas e programadores de computadores; e nas profissões de economistas, contabilistas, engenharias e de arquitetura. Estas são consideradas ocupações mais valorizadas no mercado de trabalho. Nas ocupações administrativas, as mulheres também tiveram uma maior participação nas funções de chefias intermediárias; de contabilidade; de finanças

e de gerenciamento de empresas, mas em número menor em relação aos homens.

As mulheres lideram os índices de escolaridade em relação aos homens e ocupam com uma frequência mais elevada, cargos de chefia e posições gerenciais e políticas, e áreas profissionais de prestígio, como a medicina, a advocacia, a arquitetura e a engenharia (CORRÊA, 2004; BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003).

Para Bruschini, Lombardi e Unbehaum (2006) as mulheres estão cada vez mais qualificadas e possuem mais tempo de estudo que os homens, o que lhes proporciona o ingresso em profissões consideradas de prestígio e a ocupação de postos de comando no mercado de trabalho.

Conforme Minarelli (1994), a empregabilidade consiste na capacidade de valorizar aquilo de que se tem conhecimento e que se alcança através do esforço de estar sempre conectado com as necessidades do mercado de trabalho. Para encontrar soluções aos novos desafios que surgem e aumentar as chances da inserção laboral no mercado de trabalho nos empregos de maior prestígio, o ideal é buscar uma formação no ensino superior.

No mercado de trabalho as mulheres oferecem características bastante positivas, como a capacidade de gestão, organização, alto nível de motivação e autonomia. Isso contribui com que elas ocupem cargos superiores no mercado de trabalho e representa maiores chances de retorno de renda para as famílias, nas quais o homem não é mais o único provedor.

2- CAPÍTULO II - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresento os procedimentos metodológicos que foram utilizados neste trabalho de conclusão do curso (TCC) e os resultados alcançados, de acordo com as dimensões de análises apresentadas, anteriormente, na parte teórica do trabalho.

2.1. Procedimentos metodológicos

Neste trabalho, utilizou-se o método qualitativo com aplicação da técnica da entrevista. As entrevistadas foram mulheres, com ocupações baixas e médias, com mais de 40 anos de idade e residentes no município de Pelotas-RS. Elas responderam um roteiro com questões sobre inserção no mercado de trabalho, experiências adquiridas, influência da escolaridade e a discriminação da idade e de gênero existentes no mercado de trabalho, tanto em termos de valorização como de diferenciação salarial.

A princípio o trabalho de campo foi realizado somente via online, através do aplicativo WhatsApp, devido a estarmos em situação de pandemia mundial, no momento da pesquisa, portanto ser exigido o distanciamento social pelos órgãos do Ministério da Saúde. No entanto, esse procedimento foi alterado devido a que duas entrevistadas pretenderam fazer a entrevista pessoalmente. Sendo assim foram mantidos todos os cuidados durante a entrevista, como o uso de máscaras e de distanciamento conforme o decreto municipal emitido no município de Pelotas-RS (Decreto, Nº. 6.267 de 22 de abril de 2022).

As entrevistas foram realizadas no período compreendido pelos meses de novembro de 2021 a janeiro de 2022, tendo prevista a participação inicial de 12 mulheres. Foi necessário enviar o roteiro de entrevista, para cada uma das mulheres que participaram da pesquisa à medida que as mesmas foram indicadas, tendo atraso em algumas que demoraram um tempo maior para enviar suas respostas. Cumpre destacar que, foi necessário aumentar o número de

entrevistadas para 18 mulheres, para conseguir uma melhor saturação dos dados obtidos nas entrevistas realizadas.

2.2. Análise de dados

A análise dos dados foi realizada a partir das respostas obtidas nas entrevistas conciliando com a revisão bibliográfica realizada, a partir das autoras e dos autores apresentados no capítulo teórico para alcançar o objetivo geral e os objetivos específicos propostos neste estudo.

No desenvolvimento da análise às 18 entrevistadas que responderam às questões contidas no roteiro semiestruturado aplicado, foram numeradas conforme foi realizado a descrição das entrevistas para identificá-las em suas citações. Os nomes foram preservados para manter o anonimato das respondentes.

O roteiro de entrevistas conteve cinco perguntas: sendo a primeira sobre as experiências profissionais no mercado de trabalho; a segunda sobre a influência da escolaridade no mercado de trabalho; a terceira sobre a influência da idade no mercado de trabalho; a quarta sobre a (des)valorização das mulheres no mercado de trabalho e a última relativa à da diferenciação salarial das mulheres em relação aos homens. As respostas contidas no roteiro foram transcritas e ordenadas por tipo de resposta: primeiro, foram apresentadas as que responderam sim e depois as que responderam não referente à pergunta realizada. As próximas subseções apresentam as análises realizadas.

2.2.1 As experiências profissionais no mercado de trabalho

Para se conseguir um emprego é importante possuir boa experiência profissional na inserção laboral, sendo que, na maioria das empresas durante o processo seletivo o fator experiência profissional é fundamental, além de outros fatores como a escolaridade e o conhecimento. Para Cavalcanti (2009, p.4) o fator que possui um maior peso é a experiência profissional na inserção laboral referente ao processo decisório.

Nas entrevistas realizadas sobre, se as experiências profissionais adquiridas ao longo da sua vida laboral a ajudaram conseguir um emprego, várias entrevistadas responderam sobre a importância da experiência profissional tanto na inserção no trabalho formal como também no trabalho informal. Os trechos a seguir comprovam essa afirmação:

Eu tenho experiências como vendedora, atendente de lancheria e pizzaria, isso me ajuda a conseguir vários trabalhos principalmente em comércio de lojas no final de ano.

Entrevistada 1

Experiências como autônomo, sempre trabalhei com vendas, começando como sacoleira ambulante, hoje são 34 anos de experiências com o público, adquirindo conhecimento e aprendizado. **Entrevistada 2**

Sim. Eu tinha algumas experiências como faxineira e empregada doméstica, então isso possibilitou a encontrar emprego, mas somente nessa área. **Entrevistada 5**

Sim. Possuía experiência com atendimento ao público e muita força de vontade de trabalhar, com honestidade e perseverança, venci metas e por mérito fui reconhecida e tenho boas referências profissionais. **Entrevistada 6**

Sim. Trabalhei durante anos em um restaurante em várias funções, quando fiquei desempregada a experiência contou bastante na seleção. **Entrevistada 11**

Sim muito. No emprego de hoje, estou graças às experiências que consegui trabalhando durante 12 anos de empregada doméstica, hoje eu trabalho no restaurante como cozinheira. **Entrevistada 14**

As experiências que tenho como vendedora me ajudam muito, mesmo no momento estou desempregada, não tenho carteira assinada, mas estou trabalhando vendendo roupas pela internet e assim manter meus dois filhos. **Entrevistada 15**

Sempre trabalhei com faxinas, então sempre quando trabalho numa casa nova me pedem referências, então acho que as

experiências no meu caso são as referências que tenho me ajudam a conseguir as faxinas. **Entrevistada 16**

As mulheres entrevistadas pertencem à classe trabalhadora e veem a experiência profissional como um fator importante para passar de um emprego para outro. O relato da entrevistada 1 mostra que as experiências que ela possui a ajudam a conseguir um emprego nas vagas temporárias que são oferecidas no comércio, no final de cada ano. Assim também o relato da entrevistada 16 mostra que as chamadas “referências”, isto é, as experiências que lhe são solicitadas, a ajudam a conseguir trabalho como serviços na área de limpeza.

Em trabalhos na área informal como vendedoras ambulantes, as experiências também contam como um fator importante, como é registrado no relato da entrevistada 2. Ela cita a experiência com o atendimento ao público durante vários anos, como uma importante fonte de conhecimento e aprendizado. A entrevistada 15, por sua vez, cita a experiência que ela possui como vendedora, como fator importante mesmo no momento em que ela se encontra desempregada. Nessa situação, ela destaca o conhecimento e as habilidades que possui para fazer vendas online e assim garantir a renda para manter o sustento dos filhos.

Em alguns casos, as entrevistadas conseguiram, através das experiências profissionais adquiridas, ingressar em setores diferentes aos iniciais, como o registrado no relato da entrevistada 14, a qual conseguiu, a partir da experiência de 12 anos como empregada doméstica um emprego de cozinheira em um restaurante. Já, para a entrevistada 5, as experiências que ela possui com serviços de limpeza e domésticos a ajudaram a conseguir outro emprego, mas somente nessa área.

Existem empregos em que a experiência profissional não é notada ou considerada como sendo um fator principal na inserção laboral, o qual observamos em algumas respostas dadas pelas entrevistadas e transcritas nos trechos a seguir:

Não. As experiências profissionais não me ajudaram muito, eu fiz vários cursos e não consegui nenhum emprego nessas áreas,

então as experiências adquiridas nos cursos não me ajudaram.

Entrevistada 4

Não. Pois sempre trabalhei em diversas áreas, então nunca tive uma profissão só. Já fui caixa de supermercado, já fui costureira, já fiz faxina, já fui vendedora de loja. **Entrevistada 17**

No primeiro emprego não possuía nenhum tipo de experiência. O emprego que adquiri foi através de indicação de um amigo. Trabalhei nele até a aposentadoria, depois da aposentadoria a experiência não facilitou para o novo emprego e nem a formação, porque encontrei barreiras ligadas à idade. **Entrevistada 8**

Na inserção laboral, nem em todos os processos seletivos a experiência é considerada como fator fundamental, sendo esse um fato que acontece com menor frequência. Conforme vemos no relato da entrevistada 8, no primeiro emprego, ela não possuía nenhuma experiência anterior e as que ela adquiriu durante a ocupação nesse primeiro posto de trabalho, não contribuíram na inserção no novo emprego, no qual ela encontrou barreiras referente à idade. Muitas são contratadas para empregos em que o requisito experiência não é exigido. Assim, trabalham em empregos sem seguir uma profissão, conforme o relato da entrevistada 17, que já trabalhou em vários empregos diferentes sem ter incorporado uma profissão.

Outro aspecto interessante registrado é que as experiências práticas que são adquiridas nos cursos profissionalizantes não garantem um reconhecimento na inserção laboral dessas mulheres. Conforme o relato da entrevistada 4, as experiências que ela adquiriu através dos cursos não a ajudaram a conseguir um emprego na área da formação.

A partir dos depoimentos das 18 mulheres que participaram da entrevista, observamos que 15 delas consideram as experiências profissionais adquiridas ao longo da vida profissional como um fator importante na inserção laboral no mercado de trabalho, tanto no trabalho formal como no informal e apenas três delas não apresentaram a mesma percepção.

2.2.2. A influência da escolaridade no mercado de trabalho

A participação laboral no mercado de trabalho depende do nível da escolaridade para ocupar certos postos de trabalho. Ter uma formação escolar a nível do grau médio, favorece a inserção em melhores empregos. Nas famílias da classe trabalhadora baixa encontramos com maior frequência mulheres que não tiveram oportunidade de buscar uma formação escolar maior, devido a elas terem que abandonar os estudos cedo para se dedicar ao trabalho e ajudar nas despesas do lar, sendo que isso aumenta a dificuldade para elas conseguirem uma inserção laboral na idade maior. Nos trechos a seguir observamos a importância da escolaridade, relatada pelas entrevistadas que participaram desta pesquisa:

O grau de escolaridade me abrangeu conhecimento de vendas na comunicação direta e indireta com o cliente. **Entrevistada 2**

Minha escolaridade influenciou muito, porque o concurso que fiz foi muito essencial para minha aprovação, que foi a nível fundamental. **Entrevistada 3**

Sim. Sempre me foi pedido o nível médio, para saber me expressar claramente no atendimento ao público e preencher formulários corretamente. **Entrevistada 6**

Com certeza pois o mercado de trabalho está muito difícil, e sempre vai contar as formações e experiências. **Entrevistada 9**

Com certeza influenciou, para trabalhar no comércio te exigem ensino médio completo. **Entrevistada 11**

Para ocupar a vaga que ocupo hoje, sim os estudos que eu acumulei me foram muito válidos. As vagas ofertadas foram por meio de processo seletivo e eu consegui me classificar. **Entrevistada 13**

Sim. O estudo é importante, quanto mais estudo se tem, melhores trabalhos, se consegue. **Entrevistada 15**

Acredito que por ter o ensino médio antigamente me beneficiou, pois muitos não tinham nem o ensino fundamental. Mas hoje em

dia pra você conseguir um emprego só com ensino médio, é difícil.

Entrevistada 17

Nos processos seletivos, a escolaridade conta como um fator importante para conseguir ocupar a vaga de emprego disponível, principalmente no comércio em que é exigido que a trabalhadora possua no mínimo o ensino médio completo. Conforme o relato da entrevistada 15, quando se possui uma formação escolar maior, existem mais chances de conseguir empregos melhores. Segundo o relato da entrevistada 11, no comércio, na maioria das vezes, é exigido o ensino médio completo e por ela possuir essa formação, conseguiu acessar esse posto de trabalho.

O relato da entrevistada 3 nos traz uma reflexão sobre a importância do conhecimento adquirido durante a formação escolar. A escolaridade da entrevistada foi importante para ela ser aprovada no concurso, o qual exigia o nível médio. Conforme o relato das entrevistadas 2 e 6, o conhecimento adquirido na formação escolar lhes ajudou a desenvolver uma maior capacidade para o atendimento ao público nas vendas diretas e indiretas; e também a exercer as funções de preenchimento correto de formulários, as quais são exigidas nas vendas.

A entrevistada 17 relatou que, algumas décadas atrás, a formação no ensino médio a ajudou a conseguir um emprego, sendo que naquela época, a maioria das trabalhadoras possuíam formação somente no ensino fundamental. Em contraposição, atualmente, o ensino médio não é mais suficiente para se conseguir um emprego. Na inserção dos cargos maiores nas empresas é obrigatório a formação no nível superior, sendo que nesses empregos, exige-se uma maior formação e maior conhecimento para exercer o trabalho.

Também encontramos empregos em que a escolaridade não foi considerada como um fator fundamental na seleção para ocupação da vaga de emprego, porém foram encontrados em uma frequência menor. Esses empregos em que a escolaridade não é exigida como um requisito principal, na maioria das vezes são precários, como os serviços de limpeza e domésticos, como observamos a seguir:

Estudo não, principalmente em lancheria e pizzeria que mais conta a experiência. **Entrevistada 1**

Não. A escolaridade nunca influenciou porque sempre trabalhei na área de limpeza. **Entrevistada 5**

No meu caso não. Para conseguir o emprego de doméstica fui indicada por uma conhecida e não precisei apresentar nenhum comprovante de estudo. **Entrevistada 14**

Estudo para mim não. Sempre querem referências dos meus serviços anteriores e ter estudo é bom para conseguir melhores trabalhos, mas como eu não tive. **Entrevistada 16**

Nos empregos domésticos, a maioria das contratações é realizada por indicação, conforme o relato da entrevistada 14. Ela conseguiu o emprego atual por indicação de uma pessoa conhecida e não lhe foi solicitado apresentar um atestado de formação escolar. Segundo a entrevistada 16, nos seus empregos sempre solicitaram as “referências” anteriores que ela possuía e não o atestado de formação escolar. No mesmo sentido, a entrevistada 1 cita a experiência como um fator importante para trabalhar na lancheria e na pizzeria; e não a sua formação escolar.

Sobre a influência do nível da escolaridade na inserção laboral no mercado de trabalho, observamos que das 18 mulheres trabalhadoras entrevistadas, 11 concordam que a formação escolar tem influência na obtenção do emprego e sete responderam que não tiveram essa experiência no seu local de trabalho, encontrando-se no segundo caso, o fato de serem empregos de maior precariedade.

2.2.3. A influência da idade no mercado de trabalho

Ingressar no mercado de trabalho após os 40 anos de idade se torna mais difícil para a mulher, principalmente no comércio, em que a maioria das vagas são ocupadas por jovens. Outra dificuldade enfrentada por essas mulheres, surge da necessidade, das mulheres de mais idade, de conciliar a rotina dos

cuidados do lar e dos filhos com a vida profissional. Observamos esses aspectos nos trechos relatados pelas entrevistadas a seguir:

Sim. Principalmente em lojas que vendem vestuários, que sempre foi contrato de três meses, depois fui demitida e as mais jovens muitas vezes tiveram o contrato renovado. **Entrevistada 1**

Com certeza, já deixei currículo para trabalhar em outras áreas (atendente, vendedora) mas sempre dão preferência para moças mais jovens. **Entrevistada 5**

Já perdi a oportunidade pela idade com certeza. **Entrevistada 9**

Com certeza, a partir dos 40 anos fica mais difícil conseguir emprego, já perdi um trabalho para alguém mais jovem. **Entrevistada 11**

Nos meus currículos eu não coloco a idade, mas quando me entrevistam sempre perguntam a minha idade, e se tenho filhos ou se pretendo ter filhos, inclusive perguntas feitas por mulheres. **Entrevistada 12**

Sim. Às vezes a idade importa muito, principalmente no comércio que dificilmente contratam uma pessoa que tem mais de 40 ou 50 anos. **Entrevistada 15**

Sim. A idade ajuda muito. No meu caso quando era mais nova eu conseguia faxinas mais fácil, ainda mais faxinas pesadas limpar forros, agora faço só as mais leves motivo problemas de saúde que tive. **Entrevistada 16**

Com certeza, sempre dão preferência em dar a vaga para as pessoas mais jovens. **Entrevistada 17**

Sim. Fiz uma entrevista para um hospital um dia e mesmo já tendo experiência há anos, deram a vaga pra uma técnica mais jovem que recém havia se formado. **Entrevistada 18**

Na inserção laboral a idade conta como um fator quase determinante. A mulher que possui maior idade tende a não ser contratada para ocupar a vaga de emprego, sendo que a maioria das vagas no comércio são ocupadas por jovens, como surge do relato da entrevistada 5. Segundo ela, enviou currículo

para tentar conseguir uma vaga de vendedora, mas nesses casos, sempre davam preferência para as jovens. De forma semelhante, a entrevistada 15 relata que a idade conta muito na inserção laboral, pois dificilmente contratam pessoas com mais de 40 ou 50 anos de idade. O relato da entrevistada 11, também, vai no mesmo sentido. Ela afirma que depois dos 40 anos de idade é mais difícil conseguir um emprego e que já perdeu uma oportunidade de emprego para uma pessoa mais jovem.

Em um emprego em que é necessária a formação técnica, também encontramos situações de processo de seleção, em que a experiência não conta tanto como a idade, conforme vemos no relato da entrevistada 18. Ela conta que participou de uma seleção de pessoal em que, mesmo tendo experiências adquiridas, não conseguiu o emprego. Na sua interpretação, o motivo de não ter obtido a vaga foi sua idade, pois contrataram uma técnica mais jovem e recém formada com menos experiência.

É interessante observar que além da idade, a maternidade também é um motivo de receio para os setores empregadores. Algumas empresas e os empregadores que oferecem trabalho no serviço doméstico temem empregar uma mulher que tenha filhos pequenos ou que se encontra na condição de gestante. Conforme o relato da entrevistada 12, nas entrevistas de emprego sempre perguntam para ela se tem ou se pretende ter filhos; e na maioria das vezes são perguntas feitas por mulheres. Assim, muitas vezes é evitado contratar mulheres que possuem filhos pequenos por receio das mães trabalhadoras terem que faltar, com mais frequência, no trabalho quando os mesmos adoecerem.

Em alguns empregos, encontramos situações em que a idade não é considerada como um fator importante na seleção para a vaga disponível, mas isso acontece com menor frequência, conforme vemos nos relatos reproduzidos a seguir:

Minha idade não influenciou em nada para adquirir este emprego, porque estou a mais de 11 anos nele e entrei com 47 e vou ficar até a aposentadoria. **Entrevistada 3**

Nos últimos anos não influenciou, pois o meu trabalho informal não necessita de idade para trabalhar, só força de vontade.

Entrevistada 7

Para mim não, eu acho que preferem uma pessoa com mais idade para assumir a cozinha do restaurante que é uma responsabilidade. **Entrevistada 14**

No trabalho informal dificilmente a idade influi para exercer o trabalho, sendo que observamos muitas trabalhadoras que ao não conseguirem uma inserção no trabalho formal, por terem uma idade maior, optam pelo trabalho informal. Segundo o relato da entrevistada 7 no trabalho informal que ela exerce, apenas necessita da força de vontade.

Em alguns postos de trabalho, possuir uma idade maior facilita conseguir a vaga, conforme o relato da entrevistada 14. No caso da cozinha de um restaurante, na maioria das vezes preferem trabalhadoras com maior idade, por ser um trabalho que exige uma experiência e responsabilidade maiores.

Das 18 trabalhadoras que participaram da entrevista, observamos que 11 delas, apresentaram evidências da idade ter influência na inserção em diversas ocupações do mercado de trabalho e sete não tiveram essa percepção. Contudo, neste segundo caso, trata-se do trabalho informal ou de postos de trabalho, como é o caso da gastronomia, em que a idade é associada a experiência e responsabilidade.

2.2.4. A (des)valorização das mulheres no mercado de trabalho

Segundo Hirata, Kergoat e Maruani (2003), tratando sobre a questão da valorização do trabalho feminino e do masculino, destaca-se a sobreposição do elemento biológico ao social. Nesse aspecto, a produção ligada ao gênero masculino tende a ser mais valorizada do que reprodução, a qual tende a ser associada ao gênero feminino. Desta forma, o trabalho do homem é mais valorizado do que o trabalho realizado pela mulher, devido à hierarquia atribuída entre os gêneros, com a predominância do masculino. Nos trechos a seguir

acompanhamos o relato das entrevistadas sobre a desvalorização das mulheres no mercado de trabalho:

Na pizzaria sim, o colega fazia menos serviço e ganhava mais.

Entrevistada 1

Sim. Há pouco tempo passei por isso, infelizmente. **Entrevistada 4**

Sim. Durante os 35 anos que trabalhei, senti que a valorização não era igual mesmo que o trabalho exercido fosse o mesmo.

Entrevistada 8

Sim. Onde trabalhava era visível a diferença. Os homens sempre tinham a palavra. Detinham o poder. Tínhamos que quase implorar para ter as informações corretas. **Entrevistada 9**

A minha área de atuação é mais feminina, então a valorização é igualitária, mas em minhas experiências verifico nas empresas, mulheres com as mesmas funções de homens ganhando menos.

Entrevistada 12

Totalmente, muitas mulheres fazem a mesma função do homem e ganham menos que eles. **Entrevistada 17**

Ah sim, na enfermagem adoram contratar homens porque eles conseguem manusear melhor os pacientes por terem mais força.

Entrevistada 18

A desvalorização do trabalho feminino é observada em vários postos de trabalho, principalmente no comércio, em que a mulher exerce a mesma função que o homem, mas a remuneração salarial dela é menor conforme o relato da entrevistada 4. Ela chega a afirmar que, recentemente, tinha passado por uma situação de desvalorização. No mesmo sentido, encontramos o relato da entrevistada 1. Ela afirma que na pizzaria exercia a maior parte do trabalho; e o colega que realizava a menor parte recebia uma remuneração maior.

Outro fato importante que observamos nos relatos é a desvalorização das mulheres em relação aos homens nos postos de trabalhos nos quais as primeiras não são chamadas para participar das decisões. Conforme a entrevistada 9, no emprego dela, os homens sempre tinham a palavra nas decisões e se beneficiam

desse poder, sendo que elas precisavam exigir ter as informações corretas das decisões que foram tomadas na empresa. Isso, argumenta ela, gerava uma desigualdade maior entre homens e mulheres no ambiente do trabalho.

Nos empregos em que é necessário de uma força física maior, há uma desvantagem das mulheres em relação aos homens. Conforme o relato da entrevistada 18, na área da enfermagem preferem contratar homens, por eles possuírem maior força física para “manusear” os pacientes que estão acamados.

Também encontramos empregos em que a “desvalorização” do trabalho feminino é menos observada, conforme vemos nos trechos a seguir:

A discriminação existe e é real, mas ultimamente não presenciei nenhum caso. **Entrevistada 11**

Das atividades laborais que participei e das empresas que fui contratada, até hoje não observei isso. As funções eram iguais para homens e mulheres, bem como o valor pago a cada um.

Entrevistada 13

Não. Eu sempre trabalhei em emprego que é mais para mulheres.

Entrevistada 14

Não. Nas lojas que trabalhei o salário e a comissão sobre as vendas do vendedor tanto homem ou mulher era o mesmo.

Entrevistada 15

Não. Acho que as faxinas dentro das residências são as mulheres que fazem. **Entrevistada 16**

Nas lojas em que é exigido, das vendedoras atingirem metas de vendas, para receberem uma certa comissão sobre um valor estimado, na maioria das vezes essa comissão é distribuída de forma igual entre as mulheres e os homens que exercem a mesma função. Nesses casos existe uma igual valorização de ambos gêneros no mercado de trabalho, conforme vemos no relato da entrevistada 15.

Tem trabalhos que são considerados mais femininos, como os serviços domésticos e de limpeza nas residências, nos quais são contratadas apenas mulheres para exercerem a função, conforme os relatos das entrevistadas 14 e

16. Nesse contexto observa-se apenas a valorização do trabalho feminino, no qual o trabalho masculino não se inclui.

A partir do depoimento das entrevistadas, observamos que das 18 trabalhadoras que participaram desta entrevista, nove responderam que existe a desvalorização do trabalho feminino em relação ao masculino, no ambiente de trabalho do qual elas fizeram ou fazem parte e oito não tiveram essa percepção. Porém, deve se considerar que, no último caso, trata-se principalmente de ocupações femininas. Além disso, uma das entrevistadas preferiu não responder à questão.

2.2.5. A diferenciação salarial das mulheres em relação aos homens

Desde a década de 1970, através de muitas lutas, as mulheres buscam por um espaço de reconhecimento, de valorização e de um salário justo conforme a função que elas ocupam no mercado de trabalho. No entanto, atualmente ainda existem empregos, em que embora ambos gêneros exerçam a mesma função, o trabalho feminino é menos valorizado, devido a uma remuneração salarial menor à do trabalho masculino.

Na inserção laboral, as trabalhadoras tendem a buscar por reconhecimentos e tratamentos iguais no que se refere ao salário em relação aos homens, mas em muitos postos de trabalhos elas ainda recebem uma remuneração inferior, mesmo exercendo um trabalho igual ao do homem, conforme vemos nos trechos reproduzidos a seguir:

Sim. Na pizzaria o colega ganha mais, só que às vezes ele também faz a entrega das pizzas. **Entrevistada 1**

Sim. Percebia que mesmo que apresentasse o mesmo rendimento e capacidade, a remuneração não era igual, sendo os homens sempre melhores remunerados. **Entrevistada 8**

No restaurante em que trabalhava, exercia a mesma função dos homens e o meu salário era menor; só passei a ganhar mais quando fui transferida para operadora de caixa. **Entrevistada 11**

Sim. Pois tinha um cargo de gerente com o mesmo grau de responsabilidade e ganhava menos que os homens com o mesmo cargo. **Entrevistada 12**

Nas empresas com um grande número de funcionários, dificilmente se fala do ganho salarial entre os colegas, mas na maioria das vezes isso se observa no ambiente de trabalho. A entrevistada 8 relata que percebia que a remuneração salarial entre mulheres e homens não era igual, mesmo apresentando rendimentos iguais na execução do trabalho. Observamos também o relato da entrevistada 12 que possuía um cargo de gerência na empresa. Segundo ela, mesmo tendo as mesmas responsabilidades que os homens, para ocupar o cargo, a remuneração salarial era inferior. O relato da entrevistada 11 traz que no restaurante ela exercia a mesma função, mas o salário dela era menor em relação aos colegas “homens”.

Outro evento importante observado é quando as mulheres e os homens exercem a mesma função no ambiente de trabalho, mas a remuneração salarial é diferente por ser exigido, dos homens fazerem trabalhos extras. A entrevistada 1 declarou que na pizzaria a remuneração do colega era maior à dela, por ele realizar também serviços de entrega.

A diferenciação salarial entre mulheres e homens nem sempre é observada nos locais de trabalho. Das 18 entrevistadas que participaram deste estudo a maioria delas não teve de forma direta ou indireta, essa experiência no âmbito do trabalho, conforme vemos nos trechos a seguir:

Nunca. Sempre trabalhei em empresas que reconhecem um talento, independente de gênero ou raça. **Entrevistada 6**

Não tive a experiência de alterações de salário, mas no serviço sim, sempre nossas tarefas pareciam dobradas. **Entrevistada 9**

Não. Nunca trabalhei em empresa ou função em que pagasse a nós mulheres, menos porque éramos mulheres. O salário era e é igual, graças a Deus e as políticas públicas que um dia nasceram e hoje andam coladas na sociedade para que a igualdade cada vez mais prevaleça. **Entrevistada 13**

Não. É que no lugar que trabalho tem diferença de salário, porque o salário do garçom é diferente o de cozinheira motivo os trabalhos não serem iguais. **Entrevistada 14**

Não. Nas lojas que trabalhei o salário das mulheres e dos homens era igual, só que os que trabalhavam organizando o estoque da loja não recebiam comissão sobre as vendas, esses sim recebiam menos. **Entrevistada 15**

Nunca aconteceu comigo em específico, mas já vi com mulheres da minha família, fazerem o mesmo serviço do homem e ganharem menos. **Entrevistada 17**

Existem locais de trabalho onde observamos a equiparação salarial entre mulheres e homens, isto é, uma igualdade salarial no mercado de trabalho, como vemos no relato das entrevistadas 6 e 13. Nas empresas em que ambas trabalham não há discriminação de gênero referente à remuneração salarial.

Nos trabalhos de natureza diversa é comum existir diferença salarial entre os colegas, por serem trabalhos não idênticos, como é registrado no relato da entrevistada 14. Segundo ela, no restaurante existem várias funções para serem exercidas, como a de garçom e a de cozinheira, mas todas são remuneradas em forma igualitária, conforme a função exercida. Assim como o relato da entrevistada 15, quem narra que na loja o salário das mulheres e dos homens era igual, somente o salário das/os que organizavam o estoque era diferente, devido à função, também ser diferente. Os últimos não tinham direito a receber comissão sobre as vendas.

A partir dos depoimentos das 18 mulheres, pertencentes à classe trabalhadora que participaram desta entrevista, apenas seis responderam que já vivenciaram em algum momento a existência da diferença salarial, entre o trabalho exercido pela mulher e o homem, ambos exercendo a mesma função. A maioria, no total 11 respondentes, não presenciaram essa diferenciação salarial, no ambiente de trabalho que elas ocupam. Por sua vez, uma das entrevistadas não respondeu à pergunta contida no roteiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A participação da mulher no mercado de trabalho teve um aumento maior no final da década de 1960 e início da década de 1970, sendo que a partir dessa época as indústrias começaram a contratar mão de obra em maior quantidade e mais barata, em que as mulheres foram incluídas, garantindo assim maiores lucros para as indústrias. Por sua vez, elas conseguiram entrar no mercado de trabalho, terem seus salários e contribuir economicamente no sustento de suas famílias (BESAMUSCA, TIJDENS, KEUNE, STEINMENZ, 2015).

Atualmente no século XXI, as mulheres ainda passam por dificuldades na inserção laboral em relação ao preconceito de gênero, idade e formação profissional. Segundo Coelho (2002), a mulher conseguiu vários avanços a partir do seu empenho na sociedade pela busca de garantir seus direitos iguais ao do homem; como a igualdade salarial e ter o direito de exercer as mesmas funções no ambiente de trabalho. Mas, ainda persistem empregos em que o trabalho da mulher é menos valorizado, mesmo ela exercendo a mesma função que o homem.

Na conclusão deste trabalho, em que participaram mulheres trabalhadoras que pertencem à classe trabalhadora baixa e média, com mais de 40 anos de idade, residentes em Pelotas-RS, ficaram evidenciadas as dificuldades que elas encontram na inserção laboral no mercado de trabalho.

As trabalhadoras com experiência na profissão possuem maiores chances de inserção em atividades de maior produtividade e rendimento como nas fábricas e nas indústrias (Braga e Rodarte, 2006). Possuir uma experiência profissional maior é fundamental para conseguir a vaga de emprego, pois favorece na seleção, devido ao um nível maior de qualificação que ela possui para exercer o trabalho.

Observamos no depoimento da maioria das mulheres trabalhadoras, com ocupações baixas e médias, que participaram da pesquisa; que possuir experiências profissionais anteriores é fundamental para conseguir uma nova inserção laboral no mercado de trabalho.

Outro fator importante que colabora na inserção laboral é o nível de escolaridade que a trabalhadora possui. Segundo Bruschini (2007) e Amaral (2012), o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho foi possível pelo aumento do grau de escolaridade das mulheres. Atualmente, as mulheres estão superando os níveis de escolaridade em relação aos homens.

Os empregos que exigem de uma formação escolar maior, torna mais difícil a inserção laboral das trabalhadoras que não tiveram a oportunidade de concluir os estudos quando eram jovens. Isso as obriga a optar pela inserção em empregos menos valorizados e de baixa remuneração, nos quais não é exigido um atestado de formação escolar; como são os serviços de limpeza e domésticos. Dessa forma, observamos no depoimento da maioria das entrevistadas a importância que tem para a trabalhadora possuir uma formação escolar maior, o que contribui na inserção de empregos melhores.

Em relação à discriminação de idade e gênero no mercado de trabalho, observamos que ela existe, tanto nas empresas como também na sociedade. Ingressar no mercado de trabalho após os 40 anos de idade se torna mais difícil, principalmente no comércio, sendo que nesse setor se ela superar essa idade, na maioria das vezes é considerada como “velha” para assumir esse cargo, o qual é predestinado às jovens.

Segundo Kreling (2004, p.183), atualmente existe uma tendência em rotular negativamente a pessoa de mais idade, em não ter supostamente as mesmas condições de realizar o trabalho do que a pessoa jovem. Isso desanima a trabalhadora com mais de 40 anos de idade que precisa buscar por uma nova inserção no mercado de trabalho. Assim, como vemos nos depoimentos das trabalhadoras que participaram da pesquisa, a maioria delas admite que a idade tem influência na inserção laboral no mercado de trabalho.

Sobre a desvalorização do trabalho feminino em relação ao trabalho masculino, Kergoat e Hirata (2009) destacam que, na divisão sexual do trabalho existem desigualdades que foram constituídas conforme os padrões hierárquicos, pondo o valor do trabalho masculino acima do feminino, no mercado de trabalho. Cumpre destacar que, a desvalorização, do trabalho

feminino em relação ao masculino, foi afirmada pela maioria das trabalhadoras que participaram da pesquisa.

Segundo Probst (2003), na inserção da mulher no mercado de trabalho formal e informal, ela tem passado por dificuldades, desigualdades e preconceitos referentes à qualidade das ocupações e à remuneração salarial, entre homens e mulheres, mesmo exercendo as mesmas funções no ambiente de trabalho.

Bruschini, Lombardi e Unbehaum (2006), destacam que os salários das mulheres ainda são inferiores aos dos homens em várias ocupações profissionais, considerando o trabalho da mulher inferior ao do homem. Sobre isso, a maioria das mulheres trabalhadoras que participaram da pesquisa, tiveram uma percepção diferente. Segundo elas, a maioria não presenciou essa diferenciação salarial no ambiente de trabalho que elas ocuparam ou ocupam, embora seja destacado que observaram, algumas delas, essa situação diferencial, vivenciadas por outras mulheres.

Sob esse ponto de vista, chegamos nesta pesquisa à seguinte conclusão: buscar uma inserção no mercado de trabalho após os 40 anos se torna mais difícil, principalmente se a mulher não possui experiências profissionais e se possui uma baixa formação escolar. Ficou evidenciado, ao longo da pesquisa, que a mulher que possui uma idade maior dificilmente consegue inserção nas vagas que são predestinadas às mais jovens.

Outro problema que a mulher encontra no trabalho é a desvalorização do trabalho feminino em relação ao masculino, em que muitas vezes não são reconhecidas as tarefas que são realizadas pelas mulheres; sendo elas as menos remuneradas. Finalmente, a partir das políticas públicas implantadas, notamos que as mulheres através de suas lutas conquistaram um espaço de participação maior no mercado de trabalho, embora existam ainda desigualdades em relação ao gênero no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Itinerarius Reflectionis. Revista eletrônica do curso de pedagogia do campus Jataí, Universidade Federal de Goiás - UFG, Jataí, vol. 8, nº 2, p. 1-20, 2012.
- APARICIO, Ingrid; MELLO, Kelli; OLIVEIRA, Patricia de. **Desenvolvimento de carreira: O papel da mulher nas organizações**. Cadernos de Administração. V. 1, p 130-148, 2009.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciane. **Overview of female participation in higher education, labor market and society**. Psicologia e Sociedade, v. 30, 2018. **Articles** - Psicol. Soc. 30 - 2018 - <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>. Acesso em: 20 out. 2021.
- BESAMUSCA, Janna; TIJDENS, Kea; KEUNE, Marten; STEINMENZ, Stephaine. Working Worldwide. Age Effects in Female Labor Force Participathion in 17 Countries. **WorldDevelopment**, v.74, p.123-141, 2015. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X1500099>>. Acesso em: 12 ago. 2021.
- BITTENCOURT, S. R. V. **A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna**. 1980. 75f. Dissertação (Mestrado em Saúde Comunitária) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.
- BRAGA, Silveira Thaiz; RODARTE, Mario Marcos Sampaio. **A Inserção Ocupacional e o Desemprego dos Jovens: O caso das Regiões Metropolitanas de Salvador e Belo Horizonte**. Pesquisa e Debate. São Paulo, volume 17 número 1 (29) pp. 103-123. 2006.
- BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. **A Bi-Polaridade do Trabalho Feminino no Brasil: O Emprego Doméstico e as “Novas” Ocupações. Mulher e Ocupação**, apresentado no GT Trabalho e Sociedade, XXIII Congresso da Anpocs, Caxambu, Minas Gerais, 1999.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990**. In: MARUANI, Margaret. e HIRATA, Helena. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria Rosa, UNBEHAUM, Sandra. **Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios**. In: UNIFEM, **Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher. O Progresso das Mulheres no Brasil**. Brasília: UNIFEM, FORD Foundation, CEPIA, 2006.

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

CAVALCANTI, Marly. **O processo de captação de recursos humanos em mercados competitivos: um enfoque estratégico**. 2009. Publicado no: XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP 2009.

COELHO, Virginia Paes. **O trabalho da mulher, relações familiares e qualidade de vida**. Revista Social & Sociedade, nº 71, ano XXIII, setembro 2002, p. 63-79.

COLARES, Leni Beatriz Correia; FARIA, Elásio Soares de. **Gênero e mercado de trabalho em Pelotas: balanço dos últimos anos**, 2004. URI: <http://repositorio.furg.br/handle/1/1357>. Acesso em: 17 out. 2021.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

GISI, Maria Lourdes. **A Educação Superior no Brasil e o caráter de desigualdade do acesso e da permanência**. Revista diálogo educacional. Curitiba, v.6, n.17, p. 97-112, Jan/abr. 2006. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.7213/rde.v6i17.6740>. Acesso em: 30 set 2021.

HIRATA, Helena. **Divisão sexual do trabalho: Novas tendencias e problemas atuais**. In: FUNDAÇÃO SEADE. **Gênero no mundo do trabalho**. São Paulo: Ellus, p.188-218, 2000.

HIRATA, Helena e KERGOAT, Daniele. **A divisão sexual do trabalho revisitada**. In: MARUANI, Margaret. e HIRATA, Helena. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. Trad. Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, nº 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena. **Trabalho, gênero e desigualdades sociais, comunicação ao Seminário Internacional «Sindicalismo contemporâneo: 1º de maio – Uma Nova Visão para o Movimento Sindical Brasileiro»**, CESIT-UGT, São Paulo, 2014.

HIRATA, Helena; DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00211> Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, 17(2):e0021138, 2019. Acesso 10 jun. 2021.

IBGE- (PNAD) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - <https://www.ibge.gov.br> 2005. Acesso em: 18 mai. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br> > 2010. Acesso em: 16 out. 2021.

KALLEBERG, Arne Linderman. **Conferências • Rev. bras. Ci. Soc. 24 (69) • "Precarious work, insecure workers: employment relations in transition"**. *American Sociological Review*, no prelo. Fev 2009 • <https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000100002>. Acesso em: 18 nov. 2021.

KERGOAT, Daniele. **Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe**. In: HIRATA, Helena. Et al. (Coord). **Dictionnaire critique du féminisme**. Paris: PUF, 2000. p. 35-44. Trad. em português, São Paulo: EDUNESP, 2009.

KLEIN, Amarolinda Zanela; SILVA, Lisiane Vasconcellos da; MACHADO, Lisiane; AZEVEDO, Debora. **Metodologia de pesquisa em administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, p.52, 2015.

KRELING, Norma Herminia. **A inserção do adulto maior de 40 anos no mercado de trabalho: ocupação e desemprego na RMPA**Indic. Econ. FEE, Porto Alegre, v. 31, n. 4, p. 181-202, fev. 2004.

LAUFER, Jacqueline. Introdução: **Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher**. In: MARUANI, Margaret. e HIRATA, Helena. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. Trad. Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

MELLO, Janire. **Igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda é utopia**. Faculdades Asper – João Pessoa – PB – Brasil, 2011.

MORIN, Edgar. **Os setes saberes necessários à educação do futuro**. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva, Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez, DF: UNESCO, 2000.

NOGUEIRA, Maria. **Os discursos das mulheres em posições de poder**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 57-72, 2006.

PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua)

<https://www.ibge.gov.br> > 2014. Acesso em: 15 set. 2021.

PROBST, Elisiana. Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Revista Leonardo Pós - Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, v. 1, n. 2, p. 35-38, 2003. Disponível em: < http://www.icpg.com.br/artigos/rev_02-05-pdf>. Acesso em: 03 out. 2021.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Revista Leonardo Pós, Instituto Catarinense de Pós Graduação - ICPG, Itajaí/SC, vol.2, nº.2, p.1-8,2005, Disponível em:

<http://www.icpg.com.br/artigos/ver_02-05.pdf> Acesso em: 12 set. 2021.

RIBEIRO, Paulo Rennes Marçal. **Educação Escolar no Brasil: Problemas, Reflexões e Propostas**. Coleção Textos, Vol. 4. Araraquara, UNESP, 1990.

RIBEIRO, Regina Martins, JESUS, Rosilene Soares de (2018). **A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. *Revista De Ciências Humanas*, 1(1). Recuperado de <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366> Acesso em: 03 out. 2021.

SANTOS, Renato Vale; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”**. Rio de Janeiro, UFRJ (Texto para Discussão), p. 1-34, 2006. Disponível em: <http://www.sebh.enc.br/seminário_4/arquivo5.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021.

SEGGUIARO, Felipe Balestrin. **Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentados pelas mulheres do século XXI**. Centro Universitário Metodista - IPA – RS / Brasil REMAS • Revista Metodista de Administração do Sul, v. 2, n. 1, 2017.

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da, SANTOS, Luciana Mateus, TEIXEIRA, Luciane Alves et al. **A mulher e sua posição na sociedade -da antiguidade aos dias atuais-**. Rev. SBPH. vol.8, n.2, p.65-76, dez. 2005.

SILVA, Agnes. Martha. (2018). **A participação econômica das mulheres no mercado de trabalho**. *RELACult - Revista Latino-Americana De Estudos Em Cultura E Sociedade*, 4. <https://doi.org/10.23899/relacult.v4i0.778>. Acesso em: 16 out. 2021.

SINA, Amalia. **Mulher e trabalho: Os desafios de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo Editora Saraiva. 2005 p.108.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielli Carusi. **Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p.573-94, 2007.

SOUZA, Laumar Neves de; RODRIGUES, Flavia Santana; MENDONÇA, Josiane. **Emprego formal na Bahia: uma análise da inserção por primeiro emprego**. Bahia, Analise e Dados. Salvador vol.14, n. 3, p. 439-477. 2004.

SCHULTZ, Theodore William. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SCHWARTZMAN, Simon. **A educação de nível superior no Censo de 2010.**
In: Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade, jul. 2012.

TEMÓTEO, Antônio. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas.** Correio Braziliense: 2013.

VIEIRA, Arménio. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços:**
uma análise nas cinco regiões do Brasil 2006 p. 12. VIEIRA, Arménio. Mito
grafias. Ilhéu Editora, 2006.

ANEXO DE ENTREVISTAS

Roteiro semiestruturado aplicado visando os desafios enfrentados pelas mulheres após completarem 40 de idade no mercado de trabalho.

Identificação

Nome da entrevistada: _____

Idade da entrevistada: _____

Formação escolar: _____

Data da entrevista: _____

Roteiro de entrevista

Obs: (Os nomes das entrevistadas foram trocados para manter o anonimato delas).

1- As experiências profissionais adquiridas ao longo da sua vida laboral, ajudaram para conseguir um emprego? Explique quais experiências que possuía e como isso influi em conseguir um emprego.

1- Eliana, 43 anos, ensino médio completo.

Eu tenho experiências como vendedora, atendente de lancheria e pizzaria, isso me ajuda a conseguir vários trabalhos principalmente em comércio de lojas no final de ano.

2- Marilena, 54 anos, ensino médio completo.

Experiências como autônomos, sempre trabalhei com vendas, começando como sacoleira, hoje são 34 anos de experiências com o público, adquirindo conhecimento e aprendizado.

3- Mara, 59 anos, ensino superior incompleto.

Sou formada em contabilidade, educação infantil e séries iniciais, costura industrial, técnico de alimentação, ensino médio completo, pintura em madeira. Ao longo de minha vida laboral adquiri muitas experiências que foram importantes para a cultura em minha vida ao qual fiz um concurso público e fui aprovada, atuo 11 anos como merendeira na prefeitura de Pelotas.

4- Marisete, 45 anos, ensino superior incompleto.

Não. As experiências profissionais não me ajudaram muito, em que eu fiz vários cursos e não consegui nenhum emprego nessas áreas, então as experiências adquiridas não me ajudaram.

5- Carla, 43 anos, ensino médio completo.

Sim, eu tinha algumas experiências como faxineira e empregada doméstica, então isso possibilitou a encontrar emprego, mas somente nessa área.

6- Luciara, 46 anos, ensino superior incompleto.

Sim. Possuía experiência com atendimento ao público e muita força de vontade de trabalhar, com honestidade e perseverança, venci metas e por mérito fui reconhecida e tenho boas referências profissionais.

7- Laura, 45 anos, ensino superior completo.

Sim. O contato com o público influencia muito. Como vendedora informal o contato com as pessoas, são essenciais, conversar sobre o produto, dialogar sobre, e uma forma de crescimento nesta área.

8- Nice, 53 anos, ensino superior completo.

No primeiro emprego não possuía nenhum tipo de experiência, o emprego que adquiri foi através de indicação de um amigo, trabalhei nele até a aposentadoria, depois da aposentadoria a experiência não facilitou para o novo emprego e nem a formação porque encontrei barreiras ligadas a idade.

9- Nanda, 45 anos, ensino superior incompleto.

Sim algumas, nesse último emprego, trabalhar confirmado com experiências foi um diferencial.

10- Simara, 49 anos, ensino superior incompleto.

Sim, trabalhando na área da higienização, contribuiu para trabalhar na área da saúde.

11- Diene, 59 anos, ensino superior incompleto.

Sim, trabalhei durante anos em um restaurante em várias funções, quando fiquei desempregada a experiência contou bastante na seleção.

12- Tatiele, 44 anos, formação superior em gestão de pessoas.

Sim, meu currículo é selecionado por minhas experiências de trabalho, adquiridas desde o meu primeiro emprego em um escritório contábil, onde iniciei como offi-girl, também servia cafezinho quando ainda estava no ensino fundamental, então me treinaram para auxiliar contábil e departamento pessoal então senti que gostava desse trabalho e iniciei o Técnico Contábil me formei e trabalhei durante treze anos no escritório contábil.

Como a minha remuneração era baixa e não havia possibilidade de crescimento pois continuava como auxiliar contábil, decidi pedir demissão e fui para um novo escritório contábil ganhando três vezes mais, e com a função de encarregada do setor fiscal, assim investi em um curso de técnico de segurança do trabalho e após três anos e meio solicitei minha demissão pois recebi uma proposta para trabalhar em uma rede de concessionárias.

Na rede de concessionárias trabalhava no setor fiscal e departamento pessoal, mas me alinhava mais com o departamento pessoal, então decidi entrar para faculdade de Gestão de recursos humanos e fui promovida a encarregada de recursos humanos, trabalhei durante onze anos e meio, como podem verificar as minhas experiencias anteriores sempre foram primordiais para as entrevistas dos novos empregos.

13- Paola, 43 anos, ensino superior incompleto.

Minhas experiências trabalhistas começaram muito cedo, por conta de ser pobre, ser filha de mãe separada, pai ausente e ainda com dois irmãos menores. Tive de começar a trabalhar muito cedo. As minhas experiências profissionais iniciais não agregaram em nada para a função que desempenho hoje. Os lugares pelos quais passei trabalhando me ensinaram sim é que nós como mulheres e parideiras em potencial que somos, temos que ter o controle de nossas vidas e de nossos órgãos reprodutores. Colocar um monte de filho no mundo sem ter condições de manter um, é condena-lo a ter baixa escolaridade e por conseguinte não conseguir acesso a ensino a um bom posto de trabalho. Nos tornamos adultos, sem capacitação laboral técnica ou superior. Assim sendo, vivemos como verdadeiros candangos, fazendo de tudo um pouco e não nos

especializando em nada. Hoje sou agente comunitária de saúde, porque foi o que eu consegui ser. Tive só um filho justamente por isso, para que eu possa lhe dar todo o aparato, para que possa estudar e concorrer a uma vaga decente de emprego. Lá no meu início, tinha que trabalhar 8,9 horas por dia e ainda estudar a noite. Nunca consegui estudar o suficiente e passar em uma universidade. Hoje estou em um trabalho que não é os dos meus sonhos, porém me proporciona qualidade de vida e tempo para estudar e continuar galgando melhores espaços.

14- Ioana, 45 anos, ensino médio completo.

Sim muito. No emprego de hoje estou graças as experiências que consegui trabalhando durante 12 anos de empregada doméstica, hoje eu trabalho no restaurante como cozinheira.

15- Tania, 41 anos, ensino médio.

As experiências que tenho como vendedora me ajudam muito, mesmo no momento estou desempregada, não tenho carteira assinada, mas estou trabalhando vendendo roupas pela internet e assim manter meus dois filhos.

16- Silda, 48 anos, ensino fundamental completo.

Sempre trabalhei com faxinas então sempre quando trabalho numa casa nova sempre me pedem referências, então acho que as experiências no meu caso as referências que tenho me ajudam a conseguir as faxinas.

17- Elisa, 56 anos, ensino médio completo.

Não. Pois sempre trabalhei em diversas áreas, então nunca tive uma profissão só. Já fui caixa de supermercado, já fui costureira, já fiz faxina, já fui vendedora de loja.

18- Cleusa, 47 anos, técnica em enfermagem.

As experiências que adquiri nos estágios do meu curso me possibilitaram a arrumar emprego.

2- Para conseguir uma vaga de emprego, teve alguma vantagem os estudos que possuía? Escreva como influenciou sua escolaridade em obter ou em perder algum emprego.

1- Eliana, 43 anos, ensino médio completo.

Estudo não, principalmente em lancheria e pizzaria que mais conta a experiência.

2- Marilena, 54 anos, ensino médio completo.

O grau de escolaridade me abrangeu conhecimento de vendas na comunicação direta e indireta com o cliente.

3- Mara, 59 anos, ensino superior incompleto.

Minha escolaridade influenciou muito, porque o concurso que fiz foi muito essencial para minha aprovação que foi a nível fundamental.

4- Marisete, 45 anos, ensino superior incompleto.

Sim. Porque para conseguir trabalhar eu teria que ter no mínimo a quinta série, o quinto ano para anotar os pedidos do meu chefe.

5- Carla, 43 anos, ensino médio completo.

Não. A escolaridade nunca influenciou porque sempre trabalhei na área de limpeza.

6- Luciara, 46 anos, ensino superior incompleto.

Sim. Sempre me foi pedido o nível médio, para saber me expressar claramente no atendimento ao público e preencher formulários corretamente.

7- Laura, 45 anos, ensino superior completo.

Há sim. Ao conseguir o meu emprego formal, tinha que ter o segundo grau completo.

8- Nice, 53 anos, ensino superior completo.

Infelizmente a minha formação não teve influência em nenhum dos sentidos.

9- Nanda, 45 anos, ensino superior incompleto.

Com certeza pois o mercado de trabalho está muito difícil, e sempre vai contar as formações e experiências.

10- Simara, 49 anos, ensino superior incompleto.

Não.

11- Diene, 59 anos, ensino superior incompleto.

Com certeza influenciou, para trabalhar no comércio te exigem ensino médio completo.

12- Tatiele, 44 anos, formação superior em gestão de pessoas.

Eu acredito que a minha área de conhecimento departamento pessoal, e muito específica e a experiência conta mais que propriamente a escolaridade.

13- Paola, 43 anos, ensino superior incompleto.

Para ocupar a vaga que ocupo hoje, sim os estudos que eu acumulei me foram muito válidos. As vagas ofertadas foram por meio de processo seletivo e eu consegui me classificar.

14- Ioana, 45 anos, ensino médio completo.

No meu caso não. Para conseguir o emprego de doméstica fui indicada por uma conhecida e não precisei apresentar nenhum comprovante de estudo.

15- Tania, 41 anos, ensino médio.

Sim o estudo é importante, quanto mais estudo se tem, melhor emprego se consegue.

16- Silda, 48 anos, ensino fundamental completo.

Estudo para mim não. Sempre querem referências dos meus serviços anteriores e ter estudo é fundamental para conseguir melhores trabalhos, mas como eu não tive.

17- Elisa, 56 anos, ensino médio completo.

Acredito que por ter o ensino médio antigamente me beneficiou, pois muitos não tinham nem o ensino fundamental. Mas hoje em dia para conseguir um emprego só com ensino médio, é muito difícil.

18- Cleusa, 47 anos, técnica em enfermagem.

Sim. Só tenho meu emprego porque fiz o curso de técnica em enfermagem.

3- O fato da idade influenciou em conseguir ou não um emprego nos últimos anos? Ganhou ou perdeu algum emprego por ter mais idade do que uma pessoa jovem.

1- Eliana, 43 anos, ensino médio completo.

Sim. Principalmente em lojas que vendem vestuários, que sempre foi contrato de três meses, depois fui demitida e as mais jovens muitas vezes tiveram o contrato renovado.

2- Marilena, 54 anos, ensino médio completo.

Em particularidade sou positivamente na qualificação profissional como: confiança, responsabilidade, expressão comunicativa e clara, espaço aberto ao conhecimento de acordo com a tecnologia.

3- Mara, 59 anos, ensino superior incompleto.

Minha idade não influenciou em nada para adquirir este emprego, porque estou a mais de 11 anos nele e entrei com 47 e vou ficar até a aposentadoria.

4- Marisete, 45 anos, ensino superior incompleto.

Não. Nunca tive essa experiência.

5- Carla, 43 anos, ensino médio completo.

Com certeza, já deixei currículo para trabalhar em outras áreas (atendente, vendedora) mas sempre dão preferência para moças mais jovens.

6- Luciara, 46 anos, ensino superior incompleto.

Sim. A idade me ajudou bastante no quesito experiência.

7- Laura, 45 anos, ensino superior completo.

Nos últimos anos não influenciou, pois o meu trabalho informal não necessita de idade para trabalhar, só força de vontade.

8- Nice, 53 anos, ensino superior completo.

A idade pesa sim e bastante, não foi o fator determinante para perder o emprego, mas um deles.

9- Nanda, 45 anos ensino superior incompleto.

Já perdi oportunidades pela idade, com certeza.

10- Simara, 49 anos, ensino superior incompleto.

Não.

11- Diene, 59 anos, ensino superior incompleto.

Com certeza, a partir dos 40 anos fica mais difícil conseguir emprego, já perdi trabalho para alguém mais jovem.

12- Tatiele, 44 anos, formação superior em gestão de pessoas.

Nos meus currículos eu não coloco a idade, mas quando me entrevistam sempre perguntam a minha idade, e se tenho filhos ou se pretendo ter filhos, inclusive perguntas feitas por mulheres.

13- Paola, 43 anos, ensino superior incompleto.

Não. O fato da idade não pesou. Acredito e vejo por meio de editais de concursos públicos, principalmente os militares que o fator idade pesa bastante.

14- Ioana, 45 anos, ensino médio completo.

Para mim não, eu até acho que preferem uma pessoa com mais idade para assumir a cozinha do restaurante que é uma responsabilidade.

15- Tania, 41 anos, ensino médio.

Sim. As vezes a idade importa muito, principalmente no comercio que dificilmente contratam uma pessoa que tem mais de 40 ou 50 anos.

16- Silda, 48 anos, ensino fundamental completo.

Sim. A idade ajuda muito. No meu caso quando era mais nova conseguia faxinas mais fácil, ainda mais faxinas pesadas limpa forros agora faço só as mais leves motivo problemas de saúde que tive.

17- Elisa, 56 anos, ensino médio completo.

Com certeza, sempre dão preferência em dar a vaga para as pessoas mais jovens.

18- Cleusa, 47 anos, técnica em enfermagem.

Sim. Fiz uma entrevista pra um hospital um dia e mesmo já tendo experiência a anos, deram a vaga pra uma técnica mais jovem que recém havia se formado.

4- Em algum emprego já observou que o trabalho da mulher é menos valorizado, por ela ser mulher? Escreva se tem visto diferenças entre homens e mulheres no tipo de trabalho desempenhado.

1- Eliana, 43 anos, ensino médio completo.

Na pizzeria sim, o colega fazia menos serviço e ganhava mais.

2- Marilena, 54 anos, ensino médio completo.

Com experiências de mulheres (colegas de trabalho) sim, ainda existem diferenças apesar do espaço aberto a mulher e “ELA” adquirindo e ganhando cada vez mais o livre arbítrio de escolhas no mercado de trabalho.

3- Mara, 59 anos, ensino superior incompleto.

Obs. (não respondeu)

4- Marisete, 45 anos ensino superior incompleto.

Sim. A pouco tempo passei por isso, infelizmente.

5- Carla, 43 anos, ensino médio completo.

Sim. É raro tu ver um homem como faxineiro ou empregado doméstico, porque a sociedade trata isso como trabalho de mulher, como se homens não soubessem limpar as coisas também.

6- Luciara, 46 anos, ensino superior incompleto.

Não. Nunca vi nada semelhante, até hoje sempre fui reconhecida e remunerada acima da média, por meritocracia!

7- Laura, 45 anos, ensino superior completo.

Nunca vi. Diferenças entre homem e mulher sempre vão haver, pois eles acham que nós mulheres somos fracas para assumir um cargo superior ao deles.

8- Nice, 53 anos, ensino superior completo.

Sim. Durante os 35 anos que trabalhei, senti que a valorização não era igual mesmo que o trabalho exercido fosse o mesmo.

9- Nanda, 45 anos, ensino superior incompleto.

Sim. Onde trabalhava era visível a diferença, os homens sempre tinham a palavra, detinha o poder, tínhamos que quase implorar para ter as informações corretas.

10- Simara, 49 anos, ensino superior incompleto.

Não.

11- Diene, 59 anos, ensino superior incompleto.

A discriminação existe e é real, mas ultimamente não presenciei nenhum caso.

12- Tatiele, 44 anos, formação superior em gestão de pessoas.

A minha área de atuação é mais feminina, então a valorização é igualitária, mas em minhas experiências verifico nas empresas mulheres com as mesmas funções de homens, ganhando menos.

13- Paola, 43 anos, ensino superior incompleto.

Das atividades laborais que participei e pelas empresas que fui contratada, até hoje não observei isso. As funções eram iguais para homens e mulheres, bem como o valor pago a cada um.

14- Ioana, 45 anos, ensino médio completo.

Não eu sempre trabalhei em emprego que é mais para mulheres.

15- Tania, 41 anos, ensino médio.

Não nas lojas que trabalhei o salário e a comissão sobre as vendas do vendedor tanto homem ou mulher era o mesmo.

16- Silda, 48 anos, ensino fundamental completo.

Não. Acho que as faxinas dentro das residências são mulheres que fazem.

17- Elisa, 56 anos, ensino médio completo.

Totalmente, muitas mulheres fazem a mesma função do homem e ganham menos que eles.

18- Cleusa, 47 anos, técnica em enfermagem.

Ah sim, na enfermagem adoram contratar homens porque eles conseguem manusear melhor os pacientes por terem mais força.

5- Já trabalhou em algum emprego em que o trabalho era o mesmo que o dos homens, só que o seu salário era menor? Escreva sobre esse assunto, caso tenha ocorrido.

1- Eliana, 43 anos, ensino médio completo.

Sim na pizzaria o colega ganhava mais, só que as vezes ele também fazia a entrega das pizzas.

2- Marilena, 54 anos, ensino médio completo.

Como disse na 1ª questão, sou autônoma, não tenho essa experiência.

3- Mara, 59 anos, ensino superior incompleto.

Obs. (não respondeu)

4- Marisete, 45 anos, ensino superior incompleto.

Não. Que eu soubesse não.

5- Carla, 43 anos, ensino médio completo.

Sim. Com certeza homens que trabalham com limpeza devem ganhar mais que mulheres, por ser algo mais raro.

6- Luciara, 46 anos, ensino superior incompleto.

Nunca. Sempre trabalhei em empresas que reconhecem um talento, independente de gênero ou raça.

7- Laura, 45 anos, ensino superior completo.

Não.

8- Nice, 53 anos, ensino superior completo.

Sim. Percebia que mesmo que apresentasse o mesmo rendimento e capacidade a remuneração não era igual, sendo os homens sempre melhores remunerados.

9- Nanda, 45 anos, ensino superior incompleto.

Não. Tive a experiência de alterações de salário, mas no serviço sim, sempre nossas tarefas pareciam dobradas.

10- Simara, 49 anos, ensino superior incompleto.

Não.

11- Diene, 59 anos, ensino superior incompleto.

Já trabalhei. No restaurante em que trabalhava exercia a mesma função dos homens e o meu salário era menor, só passei a ganhar mais quando fui transferida para operadora de caixa.

12- Tatiele, 44 anos, formação superior em gestão de pessoas.

Sim. Pois tinha um cargo de gerente com o mesmo grau de responsabilidade e ganhava menos que os homens com o mesmo cargo.

13- Paola, 43 anos, ensino superior incompleto.

Não. Nunca trabalhei em empresa ou função em que pagasse a nós mulheres, menos porque éramos mulheres. O salário era e é igual, graças a Deus e as políticas públicas que um dia nasceram e hoje andam coladas na sociedade para que a igualdade cada vez mais prevaleça.

14- Ioana, 45 anos, ensino médio completo.

Não. É que no lugar que trabalho tem diferença de salário, que o salário do garçom é diferente o da cozinheira.

15- Tania, 41 anos, ensino médio.

Não. Nas lojas que trabalhei o salário das mulheres e dos homens era igual, só que os que trabalhavam organizando o estoque da loja não recebiam comissão sobre as vendas, esses sim recebiam menos.

16- Silda, 48 anos, ensino fundamental completo.

Deve ter casos que os homens que trabalham em limpeza o salário é diferente, mas como eu só trabalhei em residências nunca vi isso acontecer.

17- Elisa, 56 anos, ensino médio completo.

Nunca aconteceu comigo em específico, mas já vi com mulheres da minha família, fazerem o mesmo serviço do homem e ganharem menos.

18- Cleusa, 47 anos, técnica em enfermagem.

Claro, o que mais tem é técnico em enfermagem homem ganhando mais que as mulheres.