

**UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE – UNIVALE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
INTERDISCIPLINAR EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO**

Paloma Morais Schenato

**AS MULTITERRITORIALIDADES DAS MULHERES E O
MUNDO DO TRABALHO**

Governador Valadares/MG
Dezembro/2020

PALOMA MORAIS SCHENATO

**AS MULTITERRITORIALIDADES DAS MULHERES E O
MUNDO DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Interdisciplinar em Gestão Integrada do Território da Universidade Vale do Rio Doce, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Orientador: Prof. Dr. Mauro Augusto dos Santos

Governador Valadares/MG
Dezembro/2020

FICHA CATALOGRÁFICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

Dedico este trabalho a todas as mulheres por terem transformado o mundo e ainda lutarem esperançosamente por tempos melhores.

AGRADECIMENTOS

*“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que
ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê”*

Arthur Schopenhauer

RESUMO

Vários trabalhos que abordam questões relacionadas a desigualdade de gênero e, principalmente, sobre visibilidade feminina na sociedade ressaltam a existência de uma desigualdade em termos de ocupação por homens e mulheres de cargos significativos dentro das organizações. No Brasil algumas legislações foram criadas especificamente para a mulher no ambiente de trabalho, mas essas não foram suficientes para destruir as barreiras que impedem a mulher de ter ascensão profissional. O objetivo desse trabalho é analisar como as multiterritorialidades vivenciadas pela mulher interferem na sua inserção no mercado de trabalho e na sua ascensão profissional. Como metodologia, o trabalho utiliza a pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados da pesquisa mostram tentativas de se minimizar o impacto provocado pela dificuldade de as mulheres ocuparem cargos de liderança. Apesar dos esforços, o que se verifica é que um número muito pequeno de mulheres ocupa postos estratégicos dentro das organizações. As multiterritorialidades vivenciadas pelas mulheres – de bases patriarcais – são apontadas como um dos grandes entraves a sua ascensão profissional. Por outro lado, várias tecnologias vêm possibilitando a flexibilização da forma do trabalho e abrindo espaço para repensar a forma como o trabalho é executado. O baixo número de mulheres entre os cargos mais altos das organizações traz, para essas, perdas de conhecimento humano e do valor econômico a ele associado. Para a mulher, traz perdas pessoais relacionadas a sua satisfação profissional e financeira. A necessidade de se pensar em formas de trabalho que abracem os anseios pessoais, econômicos e sociais vem abrindo infinitas possibilidades de reestruturar a forma como o trabalho é executado, o que pode vir a corrigir ou pelo menos atenuar a desigualdade de gênero identificada.

Palavras-chave: Trabalho, multiterritorialidades, mulheres, território.

RESUMEN

Varios trabajos que abordan cuestiones relacionados con la desigualdad de género y, principalmente, sobre la visibilidad de la mujer en la sociedad, destacan la existencia de una desigualdad en cuanto a la ocupación de hombres y mujeres en cargos importantes dentro de las organizaciones. En Brasil, se crearon algunas leyes específicamente para las mujeres en el ambiente de trabajo, pero estas no fueron suficientes para destruir las barreras que impiden a la mujer de ascender profesionalmente. El objetivo de este trabajo es analizar cómo las multiterritorialidades vividas por las mujeres interfieren en su inserción en el mercado de trabajo y en su ascensión profesional. Como metodología, el trabajo utiliza la investigación bibliográfica y documental. Los resultados de la pesquisa muestran que se han identificado intentos de minimizar el impacto producido por la dificultad de las mujeres en puestos de liderazgo. A pesar de los esfuerzos, lo que se verifica es que un número muy reducido de mujeres ocupan posiciones estratégicas dentro de las organizaciones. Las multiterritorialidades vividas por las mujeres - de forma patriarcal - se identifican como uno de los mayores obstáculos para su ascensión profesional. Por otro lado, varias tecnologías han ido permitiendo la flexibilización de la forma de trabajo y abriendo espacio para repensar la forma en que se realiza el trabajo. El escaso número de mujeres en los puestos más altos de las organizaciones trae, para ellas, pérdidas de conocimientos humanos y del valor económico asociado a él. Para la mujer, trae pérdidas personales relacionadas con su satisfacción profesional y financiera. La necesidad de pensar en formas de trabajar que alcancen los anhelos personales, económicos y sociales han abierto infinitas posibilidades para reestructurar la forma de trabajar, lo que puede corregir o al menos atenuar la desigualdad de género identificada.

Palabras-clave: Trabajo, multiterritorialidades, mujeres, territorio.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Trabalhadores informais no Brasil, 2012-2016	24
Tabela 2 – Percentual e número estimado de empreendedores por gênero, 2018.....	28
Tabela 3 – População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo, segundo os grupos de idade, 2016.....	30

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Rendimento médio real, habitualmente recebido no trabalho principal, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas, por sexo no Brasil, 2012-2017	28
---	----

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – Posse da Diretora da ANEEL em 2018	26
Imagem 2 – Diretoria eleita para o biênio 2018/2020 na Anbima	26
Imagem 3 – Poder Judiciário Brasileiro em 2017	27
Imagem 4 – Palavras destacadas pelas respondentes do sexo feminino	51
Imagem 5 – Palavras destacadas pelos respondentes do sexo masculino	52

LISTA DE SIGLAS

BPW - Federação das Associações de Mulheres de Negócios e Profissionais do Brasil

CBA - Commonwealth Bank of Australia

CDI- Comitê de Diversidade e Inclusão

CLT - Consolidação as leis do Trabalho

COVID-19 - Coronavirus Disease 2019

ELAS - Escola de Liderança e Desenvolvimento

FIRGUN - Fundo Periferia Empreendedora

FNQ - Fundação Nacional da Qualidade

GEM - Global Entrepreneurship Monitor

GETS- Grupo Estudo Trabalho e Sociedade

GPTW - Great Place do Work

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

IRME - Instituto Rede Mulher Empreendedora

MIA - Movimento de Investidoras Anjo

MM360 - Movimento Mulher 360°

ONU - Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

REMIR- Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SPM - Secretaria de Políticas para as Mulheres

TLFA - taxa de frequência líquida ajustada

UFPR - Universidade Federal do Paraná

WEPS- Women's Empowerment Principles

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 TERRITÓRIO, TERRITORIALIDADE E MULTITERRITORIALIDADE	13
3 DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE HOMENS E MULHERES	18
4 AS MULTITERRITORIALIDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES.....	34
5 O TRABALHO FLEXÍVEL.....	46
6 CONCLUSÃO.....	54
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo busca responder a seguinte indagação: “Como as multiterritorialidades vivenciadas pela mulher interferem na sua inserção no mercado de trabalho e na sua ascensão profissional?”.

A mulher desde os tempos mais remotos é imbuída da responsabilidade da organização e manutenção do lar. A organização dos papéis sociais, ainda nos dias de hoje, possui estrutura patriarcal e segrega as tarefas femininas das masculinas, direcionando homens aos setores públicos e as mulheres aos setores privados. Eles aos trabalhos remunerados, elas ao trabalho doméstico não remunerado. Se trata de uma separação de responsabilidades veladas e intuídas pelo senso comum (KANAN, 2010). A sociedade vem, a partir das requisições feministas e lutas por igualdade, avançando na busca de um maior equilíbrio no âmbito privado e público, mas ainda evidenciamos uma disparidade numérica de resultados que retratam, de forma significativa, que é sobre os ombros das mulheres que recaem as maiores responsabilidades dentro do lar (IBGE, 2018).

Essa divisão e direcionamento de responsabilidades entre mulheres e homens no âmbito privado refletem diretamente nos resultados que temos hoje em relação a ocupação de cargos mais elevados por mulheres e homens no mercado de trabalho (NEVES, 2013). A força de trabalho feminina vem, a cada dia, ganhando espaço no âmbito público, no entanto, é objeto de discussão que mesmo ocupando o mesmo cargo de um homem, a mulher comumente tem uma remuneração menor (IBGE, 2018). Discute-se também que as mulheres estão mais expostas ao trabalho precário – sem vínculo empregatício – (HIRATA, 2009) e, quando se analisa a posição da mulher na empresa onde trabalha, observa-se que ainda não ocupam na mesma proporção os cargos gerenciais (IBGE, 2018).

Existem áreas de trabalho predominantemente femininas ou masculinas. Com exceção dos setores de comércio e administração pública, as mulheres tendem a ocupar trabalhos voltados a educação, saúde e serviços sociais, enquanto os homens são mais numerosos nos setores agropecuários, de construção e industriais (IBGE, 2018).

No Brasil algumas legislações foram criadas especificamente para a mulher no ambiente de trabalho, mas ainda estão longe de serem suficientes para equiparar ou aproximar os resultados de equidade profissional. Há organizações que investem esforços na tentativa de minimizar esse dano cultural, que é a dificuldade ou quase improbabilidade de uma mulher

chegar a ocupar um cargo de liderança. Entretanto, apesar dos trabalhos em busca da equidade de gênero, o que se verifica é que as mulheres ainda não ocupam os postos de trabalho estratégicos. Essa problemática é vastamente discutida nas disciplinas da Sociologia do Trabalho e na Sociologia do Gênero. De forma geral, nelas, discute-se o quanto as questões de gênero impactam no cenário de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Utilizando a perspectiva dos Estudos Territoriais podemos perceber que são as multiterritorialidades vivenciadas pelas mulheres, considerando os papéis que acumulam sendo mulher, filha, mãe, esposa, profissional e as construções sociais acerca do feminino que em grande parte explicam esse resultado.

A baixa ocupação de cargos gerenciais por mulheres é uma problemática que traz prejuízos em diversas perspectivas. Da perspectiva da mulher, perdas pessoais em relação a realização profissional e financeira, principalmente considerando que, durante seu desenvolvimento, recebeu incentivos da família e da sociedade para, através dos estudos, alcançar uma boa colocação no mercado de trabalho. Da perspectiva das organizações, observa-se perdas de capital intelectual e de valor econômico a esse associado. Já para a sociedade percebe-se perdas econômicas e em qualidade de vida, afinal, a contribuição financeira da mulher no âmbito doméstico, se reduzida, impacta diretamente no poder econômico da família.

Diante do exposto, tem-se como propósito analisar como as multiterritorialidades vivenciadas pela mulher interferem na sua inserção no mercado de trabalho e na sua ascensão profissional.

A relevância do trabalho se dá pelo questionamento sobre a desigualdade no trabalho entre homens e mulheres, utilizando para isso uma abordagem territorial, ressaltando a importância de se articular as multiterritorialidades feminina na discussão dessa problemática.

A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica e documental. Realizou-se uma busca sistemática no Google Scholar sobre publicações que tratassem sobre o tema da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho contemporâneo considerando-se uma perspectiva territorial. Verificou-se que, apesar da imensa quantidade de trabalhos encontrados circundando a temática da desigualdade da mulher no campo do trabalho, sob variadas perspectivas, em nenhum deles a abordagem proposta aparece. As buscas compreenderam o recorte temporal entre os anos de 2008 e 2019. Por fim, foram utilizados dados secundários, tendo como principais fontes a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e as Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil,

do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e os relatórios do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), da Pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (GEM) e do Instituto Rede Mulher empreendedora(IRME).

Esta dissertação está dividida em seis capítulos incluindo essa introdução. No segundo capítulo é apresentado o referencial teórico relativo aos Estudos Territoriais que dará suporte a dissertação, com ênfase na multiterritorialidade. No terceiro capítulo é apresentado um breve relato do “lugar” destinado a mulher na sociedade bem como a divisão sexual do trabalho como organização social que direciona os tipos de atividades desenvolvidas por homens e mulheres no decorrer da história. No terceiro capítulo também apresentamos um panorama geral da situação da mulher no mercado de trabalho atual, tanto em relação a sua inserção como emancipação e dados que estão relacionados a esse contexto. No quarto capítulo abordaremos as multiterritorialidades vivenciada pelas mulheres e como essas interferem na sua inserção no mercado de trabalho e na sua ascensão profissional. No quinto capítulo apresentaremos informações e reflexões a cerca do trabalho flexível no Brasil e no Mundo e, por fim, no sexto capítulo temos as considerações finais.

2 TERRITÓRIO, TERRITORIALIDADE E MULTITERRITORIALIDADE

Para compreender as multiterritorialidades vivenciadas pelas mulheres, dois outros conceitos precisam ser definidos: território e territorialidade. O território, conceito amplamente utilizado de perspectivas diferentes em várias áreas do conhecimento, será utilizado aqui no enfoque dado pela Geografia Humana. Nessa abordagem, o conceito é abordado sobre duas perspectivas, uma materialista – com ênfase em aspectos jurídicos, políticos e econômicos – e outra que privilegiaria aspectos simbólicos e subjetivos.

Para Raffestin (1993), o território é consequência de ações produzidas por um ator que projeta nele trabalho (energia e informação), constituindo relações de poder. O autor salienta que:

“Essa produção de território se inscreve perfeitamente no campo do poder de nossa problemática relacional. Todos nós combinamos energia e informação, que estruturamos com códigos em função de certos objetivos. Todos nós elaboramos estratégias de produção, que se chocam com outras estratégias em diversas relações de poder” (RAFFESTIN, 1993, p. 152).

São as relações de poder e a articulação de suas estratégias que, impreterivelmente, constroem um espaço social e processual fazendo emergir o território, associando, simultaneamente, materialidades e imaterialidades.

Os indivíduos são peças centrais na constituição de qualquer território a partir das relações simbólicas, afetivas, influências e conflitos protagonizados (SAQUET; SPOSITO, 2009).

Os territórios, em sua dupla perspectiva, são complementares e indissociáveis, são corpo, conhecimento, cultura, casas, empresas, cidades, regiões e países entre inúmeras outras possibilidades. Para Haesbaert (2007, p. 20), “território, assim, em qualquer acepção, tem a ver com poder, mas não ao tradicional “poder político”. Ele diz respeito tanto ao poder no sentido mais explícito, de dominação, quanto ao poder no sentido mais implícito ou simbólico, de apropriação”.

Todo território, concomitantemente e compulsoriamente é, através das relações de poder, campo de produções de funcionalidades e significados. Também é apropriado dizer que, por menor que seja a interação simultânea de carácter funcional, econômico-política, de carga simbólica, ou de ordem cultural, elas sempre coexistirão no seio de um território (HAESBAERT, 2007, p. 5). “Podemos então afirmar que o território, imerso em relações de

dominação e/ou de apropriação sociedade-espço, “desdobra-se ao longo de um continuum que vai de dominação político-econômica mais “concreta” e “funcional” à apropriação mais subjetiva e/ou “cultural-simbólica” (HAESBAERT, 2004, p. 95-96).

A territorialidade, por sua vez, se origina de um sistema tridimensional, espaço-sociedade-tempo, em que esse conjunto de relações trata do vivido, por um determinado grupo em um determinado local sob uma determinada circunstância. Refere-se as relações políticas, culturais e econômicas vividas cotidianamente no seio das relações sociais. São as territorialidades que dão ao indivíduo o sentimento de pertencimento, uma vez que esse também possui representações comuns a seu grupo/sociedade. Essas subjetividades de um povo, expressões próprias de um território, como sua forma de pensar, práticas e cultura retrata a territorialidade daquele grupo (RAFFESTIN, 1993).

De forma a exemplificar o exposto por Raffesttin e compreender o quanto a territorialidade expressa a identidade de um indivíduo, imaginemos um migrante. Ao mudar de país, o indivíduo se insere em um novo território, passando a estar sob novas regras e padrões de conduta. Entretanto, esse mesmo indivíduo pode, por exemplo, manter os hábitos alimentares do seu território de origem. Ou seja, mesmo estando em um outro território ele carrega consigo a territorialidade, a forma como o seu grupo se alimenta, que pode ou não ser modificada ao longo do tempo.

Para Saquet (2013), as territorialidades são as atividades cotidianas realizadas nas esferas familiares, do trabalho, do lazer, relações sociedade-natureza elementares para a reprodução social e biológica, que resultam na construção de cada território. A articulação dessas dimensões inseparáveis, envoltas em expressões de poder, reproduzindo a vida e criando cenários identitários e culturais dão origem as territorialidades.

As territorialidades são um composto relacional dinâmico que sofrem alterações ao longo do tempo e possuem atributos característicos dos grupos sociais onde são concebidas e influenciadas pela história e condição geográfica de cada região (SAQUET, 2009).

Há de se perceber que esse complexo processo de concepção de territorialidades dos grupos sociais fica ainda mais dinâmico quando levamos em consideração as temporalidades. Nesse sentido, as territorialidades não são estáticas, mas sofrem alterações ao logo do tempo, gerando novas territorialidades e territórios que possuem particularidades das antigas territorialidades e territórios.

Como abordado anteriormente, o território possui nuances materiais e imateriais e a organização no espaço dos grupos sociais, sempre em movimento, tão comumente superam limites e fronteiras.

Para Heidrich,

“Quando se difunde o uso de uma nova tecnologia difunde-se progresso, mas não significa que ele seja pleno e incorpore todas as pessoas às novas condições. Em função dessa desigualdade, atualmente parte da sociedade apresenta fortes vínculos em âmbito mais global, ao mesmo tempo em que se distancia da territorialidade local, quer dizer, pouco se envolve com as demandas coletivas locais. Em situação oposta, partes significativas da sociedade permanecem “presas” às ofertas do lugar em que vivem” (HEIDRICH, 2013, p. 59).

A territorialidade vivenciada por alguns indivíduos distingue-se da territorialidade vivenciada por outros. Os bens econômicos e a tecnologia acessível a cada um deles é um forte diferenciador dessas territorialidades, mesmo que o território seja comum a todos. O acesso desigual a esses meios provoca experiências distintas.

Para Haesbaert e Limonad (2007),

“Existe, assim, uma imensa gama de territórios sobre a superfície do globo terrestre e a cada qual corresponde uma igualmente vasta diversidade de territorialidades, com dimensões e conteúdos específicos. As conotações que a territorialidade adquire são distintas dependendo da escala, se enfocada ao nível local, cotidiano, ao nível regional ou ao nível nacional e supranacional.” (HAESBAERT; LIMONAD, 2007, p. 44)

De forma simplificada, Haesbaert (2007, p. 28), aponta quatro objetivos/fins principais da territorialização, sendo esses: a) “abrigo físico, fonte de recursos materiais e/ou meio de produção”; b) construção identitária de um grupo a partir de referenciais espaciais; c) controle dos indivíduos através do espaço e d) “construção e controle de conexões e redes”.

É incontestável a multidimensionalidade no qual estamos inseridos e como pessoas de um mesmo território possuem territorialidades distintas. Estamos, a todo tempo, produzindo relações em âmbitos diversos de nossa existência, como na política, na cultura, na família, no trabalho, nos ciclos religiosos, nos centros de estudo, na vizinhança, entre tantas outras possibilidades. E fazemos isso a níveis escalares, dentro de nossas casas, em nosso bairro, em nosso país e até em nível internacional.

A coexistência entrecruzada, o movimento complexo, sobrepostos e articulados de múltiplos territórios e territorialidades, em dimensões (escalas) diversas, dá origem as

multiterritorialidades (HAESBAERT, 2007).

Os múltiplos territórios e territorialidades se efetivam em diversas escalas espaciais e temporais através das relações do sujeito com o lugar onde vive, o fluxo de circulação e comunicação, as relações de poder, sua forma de dominação e a criação de identidade, tanto em âmbitos econômicos, políticos e culturais (SAQUET e SPOSIO, 2009).

Segundo Haesbaert (2007),

“O território, como espaço dominado e/ou apropriado, manifesta hoje um sentido multi-escalar e multi-dimensional que só pode ser devidamente apreendido dentro de uma concepção de multiplicidade, tanto no sentido da convivência de ‘múltiplos’ (tipos) de território, quanto da construção efetiva da multiterritorialidade.” (HAESBAERT, 2007, p. 42)

Para Haesbaert (2007) a multiterritorialidade contemporânea agrega mudanças quantitativas e qualitativas, visto que quantitativamente existe um aumento significativo do número de territórios e territorialidades alcançáveis e, qualitativamente, a possibilidade de vivenciar simultaneamente e combinadamente esses territórios e territorialidades. O autor enfatiza que trabalhar o conceito de multiterritorialidade é especialmente importante por proporcionar olhares mais completos e inovadores as políticas sociais.

Ainda de acordo com o autor,

“A existência do que estamos denominando multiterritorialidade, pelo menos no sentido de experimentar vários territórios ao mesmo tempo e de, a partir daí, formular uma territorialização efetivamente múltipla, não é exatamente uma novidade, pelo simples fato de que, se o processo de territorialização parte do nível individual ou de pequenos grupos, toda relação social implica uma interação territorial, um entrecruzamento de diferentes territórios. Em certo sentido, teríamos vivido sempre uma ‘multiterritorialidade’.” (HAESBAERT, 2004, p. 344)

O surgimento e proliferação em escala global da tecnologia informacional é forte impulsor da multiplicidade de territórios e territorialidades, uma vez que, para além do deslocamento físico existe o deslocamento realizado virtualmente, o que possibilita a integração e interação de tantos outros territórios e territorialidades de forma imprevisível e instável (HAESBAERT, 2007). “Essa flexibilidade atual do mundo dito “pós-moderno”, permite que

alguns grupos, em geral os mais privilegiados, usufruam de uma multiplicidade inédita de territórios” (HAESBAERT, 2007, p. 20). O autor ainda salienta que, na composição dos Estados contemporâneos, mescla-se identidades culturais e territoriais distintas com o aparecimento de vínculos ainda mais complexos de ordem local e global (HAESBAERT; LIMONAD, 2007).

Dentro dessa perspectiva de articulações espaciais e em rede manifestam-se territórios redes mais flexíveis e no interior desse espaço há uma multiplicidade de possibilidades constituindo a partir daí uma nova multiterritorialidade (HAESBAERT, 2007).

“Geograficamente falando, pensar multiterritorialmente significa pensar tanto em múltiplos poderes (ou governanças) quanto em múltiplas identidades (em espaços culturalmente mais híbridos) e mesmo em múltiplas funções (a multifuncionalidade econômica), em síntese, um debate complexo em prol da perspectiva maior de construção de uma sociedade, ao mesmo tempo mais universalmente igualitária e mais multiculturalmente reconhecadora das diferenças humanas.” (HAESBAERT, 2007, p. 17)

Ainda de acordo com o autor para atingir qualquer transformação social complexa devemos, fundamentalmente, trabalhar com a multiplicidade de poderes, sujeitos, territórios e territorialidades (HAESBAERT, 2007).

3 DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE HOMENS E MULHERES

Antes da Revolução Industrial, onde a subsistência familiar era primordialmente agrária, registra-se que homens e mulheres executavam atividades distintas, consideradas tipicamente masculinas ou femininas (ALVESSON; BILLING, 2009). Nota-se que nesse período a divisão sexual do trabalho já era uma forma de organização social que direcionava os tipos de atividades desenvolvidas por homens e mulheres.

No desenvolvimento das primeiras atividades industriais na Europa, onde pequenas fábricas familiares começavam a surgir, toda a família, homens, mulheres e crianças se dedicavam as atividades fabris até o surgimento das primeiras leis que proibiam o trabalho infantil e a atuação de mulheres em alguns tipos de atividades. A divisão sexual do trabalho ganhava amplitude se instaurando em forma de legislação, o que reforçou substancialmente a visão social de que as mulheres não eram aptas a desenvolver certas atividades. O surgimento da atividade industrial, bem como das primeiras legislações criadas para direcioná-la, fortaleceu e tornou explícito a construção social da divisão sexual do trabalho. (ALVESSON; BILLING, 2009).

No final do século XIX e início do século XX, com expressivos números na participação da industrialização, a mão de obra feminina, mesmo com concepção social limitante, era extensa nesse momento. Nesse período foram estabelecidas leis que regiam o trabalho quanto a licença maternidade e a duração da jornada. Tais leis foram desenvolvidas para que a mulher pudesse conciliar o trabalho industrial ao trabalho familiar e exerceram papel fundamental, reforçando que as responsabilidades com os filhos e com a casa era da mulher (ALVESSON; BILLING, 2009).

No final do século XIX, como consequência das mudanças provocadas pela Revolução Industrial, os ambientes públicos se referiam ao trabalho industrial e o ambiente privado ao trabalho doméstico, definindo também um maior vínculo do homem ao ambiente público e da mulher ao ambiente privado. A família deixou de produzir o que consumia para passar a consumir o que era produzido pelas pequenas indústrias. Nessa nova perspectiva de consumo, as famílias tinham a necessidade de ter recursos financeiros suficientes para suas despesas, nesse momento surge a construção social do homem provedor (ALVESSON; BILLING, 2009). O trabalho doméstico, realizado pelas mulheres, não receberia remuneração e ainda seria desvalorizado socialmente em comparação ao trabalho masculino. O conceito de trabalho se dividia em ambiente público/privado, homens/mulheres e remunerados/não remunerados, o

trabalho do homem ganhava status superior que os trabalhos realizados pelas mulheres. Em consequência desse entendimento em torno do trabalho, as mulheres ficaram diretamente associadas ao trabalho de nenhum ou pouco valor. (ALVESSON; BILLING, 2009).

A distinção entre ambiente público e privado fortaleceu estruturas sociais que já se desenhavam e determinavam também novos paradigmas na esfera familiar. O seio familiar era sinônimo de amparo emocional. Nesse sentido, o papel do homem na estrutura familiar ficou enfraquecido, enquanto as mulheres assumiam principal controle nas atividades do lar e na criação dos filhos. A família agora migrava da autoridade patriarcal para a afetividade maternal. O papel social de esposa e mãe reforçou os vínculos da maternidade e enfraqueceu os vínculos da paternidade de modo que o papel da mulher e do homem ficaram bastante distintos. A mulher subordinada ao lar estava afastada da esfera pública, enquanto os homens detinham as ações e influências no ambiente público (GIDDENS, 1993).

A superioridade do trabalho profissional em relação ao trabalho doméstico era uma concepção social bem definida. Atrelado a esse pensamento e ao fato de a mulher estar subordinada aos trabalhos domésticos, a mão de obra feminina era compreendida como sendo pouco qualificada e, portanto, sendo também menos remunerada. Na Europa e nos Estados Unidos da América, no começo do século XX, a divisão sexual do trabalho já era ostensiva, com o predomínio dos homens nos locais de trabalho, cabendo as mulheres atividades geralmente limitadas como lojas e escritórios (ALVESSON; BILLING, 2009).

O século XX foi marcado por duas grandes guerras. Com os homens no campo de batalha, as mulheres foram realocadas em vários postos de trabalhos para substituí-los. Executando as mais diversas funções, as mulheres provaram sua capacidade em realizar atividades tradicionalmente masculinas, mas isso não foi suficiente para que, ao fim da primeira grande guerra, marcada por uma intensa crise econômica, elas continuassem a ocupar essas atividades. Pelo contrário, a mulher se viu mais uma vez subjugada aos serviços domésticos. Ao final da Segunda Guerra Mundial o número de mulheres que permaneceram no mercado de trabalho foi mais significativo, porém estavam condicionadas a realizar atividades comumente femininas, com a divisão sexual do trabalho continuando a prevalecer (ALVESSON; BILLING, 2009).

No Brasil a realidade não se diferenciava dos países mencionados. No século XIX, a indústria começava a se desenvolver e mulheres e crianças compunham metade da mão de obra do seguimento têxtil. A larga utilização de mulheres nessa área se dava por considerar que o trabalho carecia de características tipicamente femininas, como sensibilidade e destreza manual. A divisão sexual do trabalho também se apresentava de forma bastante clara. Os

homens preenchiam cargos de direção e supervisão e as mulheres exerciam tarefas pouco especializadas e, conseqüentemente, menos remuneradas. No início do século XX, as mulheres compunham grande parte da mão de obra fabril. Entretanto, elas não conquistaram espaços de forma progressiva, ao contrário, à medida que a industrialização ia avançando e as indústrias iam se modernizando, a mão de obra feminina era descartada. Em 1872 as mulheres compunham 76% dos cargos fabris, 78 anos após, em 1950, esse número caiu expressivamente para 23% (RAGO, 2004).

O início do século XX no Brasil também foi marcado pela redefinição dos papéis da mulher na sociedade, sofrendo fortes influências da França e da Inglaterra, onde o governo tornava os centros urbanos mais civilizados. As cidades em expansão sofriam com severos problemas sociais e sanitários como a violência e epidemias, portanto era visto como um lugar inadequado as mulheres por sua fragilidade e pela ameaça a sua moral. Mais uma vez se reforçava a ideia de que a mulher pertencia a esfera privada por sua fragilidade laboral e sua moralidade social. Vários discursos ganhavam força na sociedade justificando a necessidade da mulher no lar, ressaltando o risco de, pela sua ausência, a família ser destruída, os laços familiares enfraquecidos, a educação dos filhos prejudicada, os cuidados com o marido abandonados, tendo em vista que não seria possível trabalhar fora e cuidar de todas as responsabilidades familiares atribuídas a elas. Algumas mulheres, ricas e de classe média, enfrentaram esse discurso moralizador e começaram a atuar como advogadas, médicas, pintoras entre outras funções. As das classes mais pobres, por necessidade, trabalhavam como operárias, domésticas, lavadeiras entre outras. Essas mulheres sofriam severos preconceitos por trabalharem, tendo, muitas vezes, suas imagens associadas a imoralidade e a perdição (RAGO, 2004).

A industrialização contribuiu para a desvalorização dos serviços domésticos e para o fortalecimento do discurso de que a principal função social da mulher é ser mãe. Ter filhos era futuro certo das famílias e pouco se questionava sobre isso. Ser mãe era uma obrigação social para se garantir a continuidade familiar (BASSANEZI, 2004).

Na década de 1950, a classe média brasileira ascendeu, assim como o crescimento urbano, de maneira geral, o acesso à informação, o consumo, o lazer. As possibilidades profissionais para as mulheres e homens ampliaram-se. A segregação das atividades femininas e masculinas estava bem demarcada e o modelo familiar ideal era aquele no qual o homem tinha autoridade sobre a mulher e responsabilidade pelo sustento do lar. As características associadas ao masculino eram força, trabalho e iniciativa, enquanto ao feminino seriam a maternidade e a vida doméstica. As mulheres continuavam submetidas a avaliação moral e isso influenciava e

oprimia seus comportamentos sociais, pois poderiam ser definidas como moças “de família” ou moças “levianas”. As moças “de família” eram as que seguiam rigorosamente o estereótipo social ideal: eram criadas para serem boas esposas, boas mães e boas dona de casa e usavam uma vestimenta “adequada” e “descente”. As moças “levianas” não eram consideradas pela sociedade “boas” para casar-se (BASSANEZI, 2004).

Não se casar simbolizava para a mulher um fracasso social e as que conseguiam esse feito além de primar pelas atividades do lar e cuidados com a família, em busca de manterem o casamento e o status de boa esposa, deviam estar sempre belas e adornadas. Os cuidados com a estética estavam diretamente associados a feminilidade e ao papel da mulher ideal na sociedade. As características para ser uma boa esposa não paravam por aí, a mulher devia colocar o marido em primeiro lugar, não podia ser exigente e nem dominadora, devendo zelar pela paz do casal (FREIRE, 2006).

Nos anos 1950 a segregação dos ambientes femininos e masculinos possuía aspectos bem solidificados, embora a participação da mulher no mercado de trabalho tivesse aumentado em setores específicos como saúde, educação e serviços. Era frequente as mulheres abandonarem sua profissão ao se casarem ou terem seu primeiro filho. Mulheres trabalhando fora de casa, especialmente as de classe média, por necessidade financeira, era motivo para envergonhar o marido, que deveria ser o provedor financeiro. Ao mesmo tempo que trabalhar significava ter renda para melhorar a vida familiar e gerar alguma independência, significava também não estar dentro dos moldes de mulher ideal (BASSANEZI, 2004).

Segundo Teles (1993), o Movimento Feminista visa a reabilitação da mulher nas esferas econômicas, sociais e culturais, buscando transformar radicalmente o fenômeno histórico que excluiu as mulheres de possuírem hoje a mesma liberdade que os homens. A cultura patriarcal nega a mulher o seu pleno desenvolvimento. A mulher não é apenas mãe de toda a humanidade, a mulher é um ser social inovador e criativo. O feminismo considera a opressão da mulher em diversas camadas sociais que se manifesta a partir de estruturas ideológicas. É um movimento político que visa modificar as relações de poder que implicam em exploração e opressão das mulheres, buscando meios para que estas sejam protagonistas de sua história. Sua origem está nas lutas travadas por mulheres intelectualizadas e por grupos de origem popular. Em todo o mundo as mulheres enfrentam problemas semelhantes de subalternidade. Na Europa e nos Estados Unidos da América, no século XIX, iniciou-se movimentações por direitos políticos femininos o que refletiu nos movimentos feministas nas mulheres na América Latina. No Brasil esse movimento ganhou contornos mais expressivos a partir de 1975, quando se iniciam grupos de estudos e planejamento de campanhas. Ao longo dos anos relatados e ainda nos dias de hoje

o movimento feminista tem fundamental contribuição nas conquistas dos direitos das mulheres tanto na esfera pública como na privada, portanto impactou e impacta diretamente nas conquistas das mulheres no mercado de trabalho.

De acordo com Moreira e Barros (2018), o Movimento Feminista possui três ondas, sendo que a terceira e atual onda, com início na década de 1990, ampliou os conceitos do movimento, fazendo críticas as ondas anteriores por terem sido disseminadas por mulheres com algum grau de privilégios – as brancas e de classe média. A crítica vem acerca do movimento considerar as opressões sofridas pelas mulheres como iguais, ou seja, com as mulheres sendo caracterizadas apenas pelo gênero. A terceira onda defende que as opressões acontecem de forma distintas entre as mulheres considerando não só apenas o gênero, mas a raça, orientação sexual e classe social. Fundamentalmente a terceira onda do Movimento Feminista visa romper com a categoria mulher, como grupo homogêneo, fragmentando-a em grupos menores que possuem graus de opressão mais semelhantes de acordo com suas vivências. Levando em consideração esses fatores o movimento defende um feminismo interseccional com foco principalmente no grupo ainda mais desfavorecido que são os das mulheres negras e pobres.

Mesmo possuindo uma característica geral comum, o gênero, que coloca as mulheres em desvantagem no mercado de trabalho, ainda existem outras características que as hierarquizam e separam em subgrupos que enfrentam ainda mais dificuldades e discriminações (IPEA, 2016).

A inequidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem estrutura histórico-cultural e está enraizada na sociedade brasileira, sendo o patriarcado uma forte característica que influencia diretamente esse processo. Por esse motivo, esse passado oferece subsídios para a compreensão e estudos, como se destina esse trabalho, acerca das mulheres não exercerem em proporções iguais os mesmos cargos profissionais que os homens.

Para Hirata (2009), a divisão sexual do trabalho no âmbito público não pode ser debatida sem se recorrer a um complexo processo de compreensão do que ocorre do âmbito privado, substancialmente no que se refere as divisões do trabalho doméstico. A autora, sem fazer menção aos conceitos aqui utilizados, também reafirma a ideia que para tratar a desigual oportunidade no mercado de trabalho entre mulheres e homens é necessário ampliar a escala e olhar a questão através das multiterritorialidades da mulher.

De acordo com Hirata (2009) dois paradigmas coexistem nesse campo. O primeiro, paradigma funcionalista, traz a ideia de que a divisão de papéis tem como base a natureza feminina e masculina, com a integração social sendo dividida entre os sexos em um processo

de complementariedade. Essa conciliação pode ocorrer de três formas, sendo a primeira a forma do modelo tradicional de família, com as mulheres sendo responsáveis pelo lar e os homens pelos recursos financeiros. A segunda forma seria a conciliação dos afazeres domésticos com o trabalho remunerado, onde na realidade apenas as mulheres realizariam esse tipo de conciliação. A terceira e última forma é quando as mulheres delegam á outras mulheres os afazeres domésticos, integral ou parcialmente, com o objetivo de diminuir sua jornada total de trabalho e os conflitos na vida do casal. No segundo paradigma, a divisão sexual do trabalho é vista como conflito de opressão/dominação que advém de uma nítida hierarquia entre o masculino e o feminino e de relações de poder. Nessa teoria há dois princípios: o trabalho masculino possui mais valor que o trabalho feminino e o trabalho feminino é distinto do trabalho masculino. Apesar da evolução da sociedade ao longo do tempo, e considerando que mudanças significativas ocorreram e transformaram as relações sociais, a divisão sexual do trabalho ainda é um pilar intrínseco e indissociável do sistema social.

Mesmo com grandes conquistas, através de décadas de lutas e requisições feministas por igualdade de gênero, e ainda que as responsabilidades com o lar e os cuidados com a família, segundo Jablonski (2010), comecem a ganhar alguma divisão no seio familiar – principalmente no que tange a divisão dos cuidados com os filhos –, as mulheres com idade superior a 14 anos no Brasil tendem, em média, a dedicar 18,1 horas semanais aos cuidados com pessoas da família e aos cuidados com o lar, enquanto os homens tendem a dedicar-se a essas atividades em média 10,5 horas semanais (IBGE, 2018). De acordo com Hirata (2009), é fundamental dimensionar o trabalho realizado no ambiente privado para podermos compreender melhor a divisão sexual do trabalho e as suas conexões com o mercado de trabalho. O número médio de horas combinadas no trabalho remunerado e nos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos para homens é de 51,5 horas e, para as mulheres, de 54,4 horas, indicando que a jornada de trabalho feminina é maior que a jornada masculina (IBGE 2018).

De acordo com Hirata (2009) movimentos complexos e de reorganização de processos resultam em intensas transformações na produção e na organização do trabalho mundialmente. Nesse cenário, uma nova discussão vem ganhando espaço entre os pesquisadores das Ciências Sociais: a precariedade e a precarização do trabalho em consequência dessas transformações. De forma geral, o trabalho em tempo parcial e o trabalho informal são considerados precários por não oferecerem a mesma estabilidade, oportunidade de crescimento e carreira, representação sindical, direitos e garantias do trabalho convencional. No trabalho precário os riscos empregatícios são assumidos essencialmente pelos trabalhadores. Para a autora “A importância atual do fenômeno de precarização do trabalho e do emprego é ilustrada de maneira

paradigmática pelo paradoxo do aumento do emprego feminino acompanhado do crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário das mulheres” (HIRATA, 2009, p. 29).

Dados do IBGE (2018) indicam que, do total dos trabalhadores ocupados no Brasil, o percentual de mulheres ocupadas em trabalhos de tempo parcial (28,2%) é bem maior que o dos homens (14,1%). A proporção de pessoas ocupadas em trabalhos informais (IBGE 2018) é de 34,4% dos homens e 40,1% das mulheres. Vale a pena ressaltar que, em todos os dados analisados, há sempre uma diferença de valores quando se considera a variável raça, com pessoas auto declaradas negras e pardas configurando grupos com maior representatividade. Com relação aos trabalhadores informais, temos que as mulheres brancas representam 33,6% desses, enquanto as mulheres negras ou pardas, 47,3%. O mesmo ocorre em relação aos homens. Entre os homens brancos, 29,7% eram trabalhadores informais, enquanto, entre os negros ou pardos, o percentual foi de 39,9%. Esse resultado sugere que a informalidade também está atrelada a questão racial, indicando que a inserção no mercado de trabalho ainda de mais difícil acesso as mulheres negras.

Tabela 1 – Trabalhadores informais no Brasil, 2012-2016

Ano	Homens	Homens brancos	Homens negros/pardos	Mulheres	Mulheres brancas	Mulheres negras/pardas
2012	34,8	29,7	39,9	40,1	33,6	47,3
2013	33,8	28,5	39,0	38,8	31,9	45,7
2014	33,2	27,2	39,2	37,4	30,9	43,8
2015	33,3	27,3	39,2	37,5	30,6	44,4
2016	34,0	28,3	39,8	37,0	30,2	43,7

Fonte: IBGE (2018)

Mesmo sendo maioria entre os trabalhadores informais, as mulheres apresentam uma pequena queda nos números ao longo do tempo. Em 2012 o percentual de mulheres ocupadas em trabalhos informais era de 40,1% e, em 2016, esse número caiu para 37,0%. A queda de 3,1% aconteceu em média, tanto para as mulheres brancas como para as mulheres pardas ou negras. O mesmo não se observa em relação aos homens, de forma geral, homens brancos, negros e pardos mantiveram praticamente os mesmos percentuais de trabalhadores informais ao longo desses anos.

Como elucidado por Hirata (2009), não podemos fazer um estudo do mercado de trabalho sem levar em consideração o que ocorre no âmbito privado. O IBGE realiza o

cruzamento de variáveis de ocupação laboral com a estrutura familiar. No ano de 2016, percentual de homens ocupados, com idade entre 25 e 49 anos, era de 84,6%. Quando havia no domicílio crianças de até 3 anos de idade, esse número subia para 88,7%, caindo para 83,6% quando não havia crianças de até 3 anos no domicílio. No mesmo ano, o percentual de mulheres ocupadas na mesma faixa etária era de 63,3%, reduzindo para 54,4%, quando havia crianças de até 3 anos de idade no domicílio, e subindo para 65,8% na ausência de crianças nessa faixa etária. De acordo com essas informações podemos compreender que ter crianças de até 3 anos em casa aumenta o percentual de homens ocupados ao mesmo tempo que diminui o percentual de mulheres (IBGE, 2018).

Como visto anteriormente, há uma segunda teoria de divisão sexual do trabalho que está baseada em duas situações: da hierarquia e do delineamento de atividades tipicamente femininas e tipicamente masculinas. Embora o Brasil possua clara regulamentação que não se pode fazer escolhas de candidatos a cargos com base em seu sexo, percebemos que na construção social o separatismo de atividades está bem enraizado na sociedade.

Atualmente, de forma predominante, as mulheres ocupam cargos relacionados aos cuidados com as pessoas, na área da saúde, do ensino e no trabalho doméstico (IBGE, 2017). No ano de 2016, o setor de serviços era o que apresentava maior concentração de mulheres (84,5%). Já entre os homens, apenas 57,6% possuíam ocupações ligadas a esse setor. A participação das mulheres nos cargos do ministério do governo é pequena. Em 2017, das 28 vagas disponíveis, apenas 2 (7,1%) eram ocupadas por mulheres. No mesmo ano, das 594 cadeiras da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, apenas 67 eram ocupadas por mulheres(11,3%). A proporção de mulheres policiais militares e civis em 2014 era de apenas 13,4%. Por fim, temos que, com relação aos cargos gerenciais, no ano de 2016, esses eram ocupados por 39,1% de mulheres e 60,9% de homens (IBGE, 2018).

Imagem 1 – Posse da Diretora da ANEEL em 2018



Fonte: Site ANEEL. www.aneel.gov.br

As mulheres estão trabalhando nas mais diversificadas esferas industriais e comerciais, mas ocupam postos de trabalhos pouco relevantes, com dificuldades de chegar em funções organizacionais estratégicas, elas representam de 13,0% dos cargos de presidência (TALENSES, 2019).

Imagem 2 - Diretoria eleita para o biênio 2018/2020 na Anbima



Fonte: Site Anbima. www.anbima.com.br.

Imagem 3 – Poder Judiciário Brasileiro em 2017



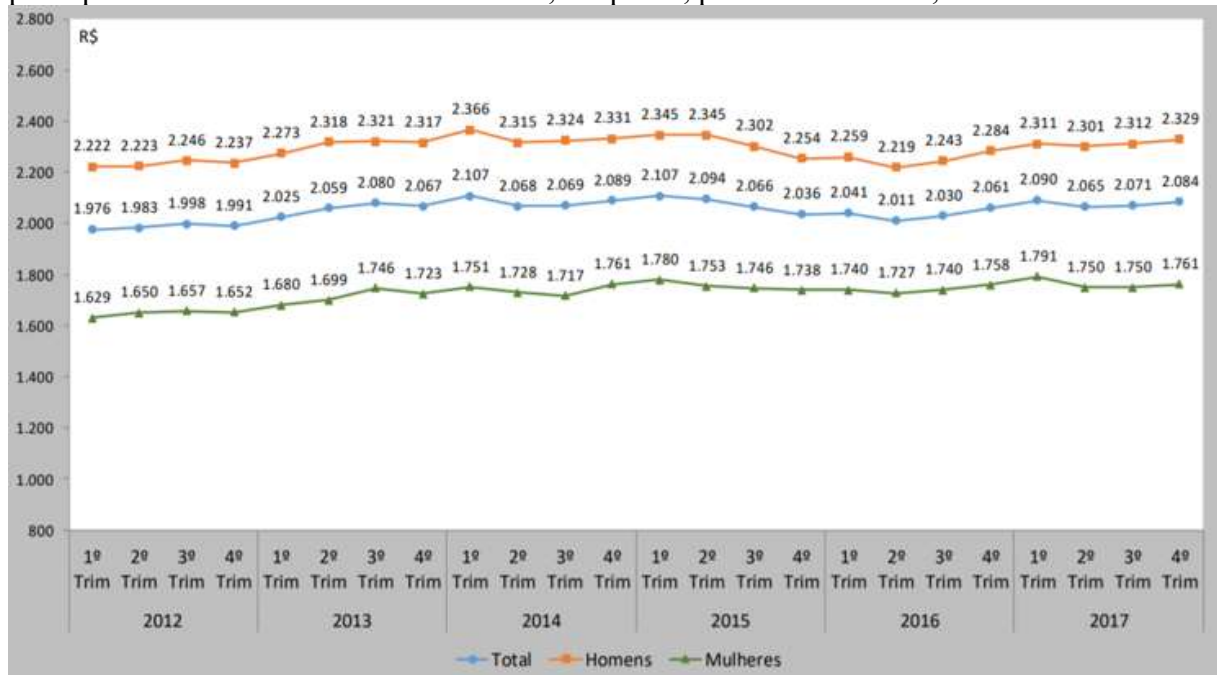
Fonte: <http://www.justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/>, acesso em 14 de nov de 2020.

Considerando o rendimento médio de todos os trabalhos para pessoas com idade superior a 14 anos, como pode ser observado no Gráfico 1, no ano de 2017, temos que esse era de R\$2.329,00 para os homens e de R\$1.761,00 para as mulheres. Ou seja, as mulheres ganhavam, em média, 25,0% a menos que os homens. O valor de rendimento habitual também era marcado por significativo impacto racial, tanto para homens quanto mulheres, com as pessoas negras e pardas, em média, ganhando quase a metade que ganhavam as brancas (IBGE 2018).

Ainda de acordo com o Gráfico 1, podemos observar uma tímida diminuição dessa diferença entre os rendimentos recebidos por homens e mulheres no período de 2012 a 2017, passando de 26,7 para 24,4%.

O Índice Global de Desigualdade de Gênero, que averigua os índices de desigualdade de gênero a nível mundial, após uma pesquisa com 149 países em 2018, apontou o Brasil na 132ª posição do ranking em igualdade salarial entre homens e mulheres. Ou seja, o Brasil estava entre os 20 piores países pesquisados em relação a paridade de rendimentos entre homens e mulheres.

Gráfico 1 – Rendimento médio real, habitualmente recebido no trabalho principal, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas, por sexo no Brasil, 2012-2017



Fonte: IBGE 2018

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/08933e7cc526e2f4c3b6a97cd58029a6.pdf. Acesso em 1 de nov. 2020

As dificuldades de uma mulher chegar a ocupar os cargos mais altos de uma organização e a busca por conciliar as atividades no lar e no trabalho culminaram por impulsionar o empreendedorismo feminino. O número expressivo de mulheres que vislumbram uma jornada empreendedora revela um movimento de insatisfação com o universo corporativo e sua inflexibilidade. Em 2016, estavam trabalhando como autônomos, 29% dos homens e 19% das mulheres. No mesmo ano, o percentual de empreendedores que eram empregadores era de 5,7% dos homens e 3,3% das mulheres (IBGE, 2018).

Tabela 2 – Percentual e número estimado de empreendedores por gênero - 2018

Gênero	Empreendedores iniciais		Empreendedores estabelecidos		Não empreendedores
	%	Estimativa (milhões de indivíduos)	%	Estimativa (milhões de indivíduos)	%
Feminino	17,3	11,9	17,2	11,9	65,5
Masculino	18,5	12,5	23,3	15,8	58,2

Fonte: Adaptado de GEM Brasil, 2018

Ainda que sejam menos numerosas que os homens, mais de 23 milhões de brasileiras estão empreendendo, porém é relevante o questionamento do porquê os negócios femininos terem menor probabilidade de se estabelecer.

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Rede Mulher Empreendedora, no ano de 2016, 61,0% das empreendedoras eram casadas, sendo que 44,0% eram chefes de família, 52,0% tinham filhos e 75,0% delas optaram pelo empreendedorismo após a maternidade, a maioria empreenderam depois dos 30 anos (IRME, 2017).

Os principais motivos que as levaram a empreender foi a busca por flexibilidade e tempo para a família. Já para os homens, o desejo de empreender estava atrelado ao desejo de conquistar uma renda extra ou por vocação profissional. Os resultados dessa pesquisa mostram a busca incessante da mulher por conciliar a necessidade de gerar renda e de cuidar da família (IRME, 2017).

Apesar de encontrarem alguma flexibilidade ao empreender, essas mulheres relataram ter menos tempo para os negócios que os homens, pois se dedicam parte do tempo ao lar, sendo que 24,0% dedicavam mais tempo a família do que ao seu negócio. Mais da metade dos empreendimentos (58,0%) foram instalados na própria residência da mulher e 54,0% dos negócios são prestação de serviços. Nos últimos 20 anos houve uma queda na representatividade da mulher no setor da tecnologia, porém esse setor é uma área promissora para as empreendedoras. Nos últimos três anos percebeu-se um significativo aumento da participação feminina nas áreas de alimentação, coaching e de consultorias em geral (IRME, 2019).

A aparente prioridade dada a família em relação ao negócio não foi o único empecilho da mulher empreendedora. Elas também afirmaram possuir maior dificuldade em conseguir créditos ou financiamentos para seus negócios e, em consequência disso, viam os seus planejamentos empreendedores limitados, com dificuldade em regularizar seu negócio e de promover sua continuidade (IRME, 2017).

O empreendedorismo é um dos poucos caminhos através milhares de mulheres conseguem conciliar suas necessidades financeiras, o tempo para cuidarem da família e a possibilidade de satisfação pessoal e profissional. Empreender demanda muita dedicação, mas possibilita a mulher ter a flexibilidade e a satisfação profissional tão desejada.

Almejando maior segurança existencial, através da sua subsistência e da consequente liberdade econômica e social, a mulher tem buscado o aprendizado como ferramenta primária na luta de melhores condições de trabalho – e, conseqüentemente, melhores rendas. São elas que apresentam maior índice de escolaridade, tanto no nível básico quanto ao nível superior

(IBGE, 2018). Infelizmente, essa busca por capacitação parece vir contribuindo de forma muito lenta na sua emancipação no mercado de trabalho. Mesmo estando mais preparadas, elas ainda possuem poucas representantes em cargos estratégicos.

A taxa de alfabetização no Brasil é praticamente idêntica entre homens e mulheres, atingindo, em 2016, um total de 92,5% e 92,9%, respectivamente. Considerando o ensino médio, a taxa de frequência líquida ajustada (TLFA)¹ é maior entre mulheres (73,5%) do que entre os homens (63,2%) (IBGE, 2018). Vale a pena ressaltar que nesse período da escolaridade, a mulher por muitas vezes – principalmente entre as em situação econômica inferior – enfrenta outra problemática social, a gravidez precoce, sendo que em muitos casos há o abandono ou paralisação temporária dos estudos nesse período.

No ensino superior elas também possuem uma maior TFLA, 27,8%, contra 20,0% dos homens. Como pode ser observado na Tabela 3, 15,3% da população brasileira em 2016 havia concluído o ensino superior. Entre as mulheres o percentual (16,9%) foi maior que entre os homens (13,5%). Quando recortamos pela faixa de idade mais ativa no mercado de trabalho, entre 25 e 44 anos, a diferença aumentou, passando a 21,5% para mulheres e 15,6% para os homens (IBGE 2018).

Tabela 3 - População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo, segundo os grupos de idade, 2016

Grupo de Idade	Total	Homens	Mulheres
25 a 44 anos	37,1	15,6	21,5
45 anos ou mais	24,5	11,6	12,9

Fonte : Adaptado de IBGE (2018).

Para Oliveira et al (2013), ter índices de escolaridade maiores possibilitou um aumento no ingresso no mercado de trabalho e estabilidade profissional das mulheres, uma vez que esse mercado está cada vez mais exigente em relação ao nível de instrução dos trabalhadores. Os autores atribuem ao aumento da escolaridade da mulher sua maior participação em áreas predominantemente masculinas como direito, medicina e engenharia. Oliveira et al (2013) ressaltam que “geralmente, ocupando cargos iguais, os salários e as condições de ascensão profissional são parecidos, para mulheres e homens, apenas no setor público, uma vez que nele existem concursos e regras formais para admissão e promoção”.

¹ A taxa de frequência líquida ajustada indica o percentual de pessoas que frequentam a escola em um nível de ensino adequado a sua faixa etária – incluindo as que já concluíram esse nível – em relação ao total de pessoas da mesma faixa etária.

Se as mulheres possuem, de forma geral, maior qualificação que os homens e mesmo assim não possuem equidade em cargos de média e alta gestão, podemos concluir que a estratégia de buscar maior qualificação para obter melhores oportunidades não é uma estratégia que vem colaborando de forma significativa para uma ocupação do mercado de trabalho de forma mais simétrica entre homens e mulheres. Essa constatação sugere que a construção social do papel da mulher é um entrave na sua ascensão no mercado de trabalho.

Letelier (1999), baseada em sua pesquisa “Escaridade e inserção no mercado de trabalho”, onde situa a relação entre escolaridade e mercado de trabalho em um recorte temporal impactado pelas transformações produtivas ocorridas entre 1988 e 1995, no Brasil e no Chile, afirma que

“já nos anos sessenta, a visão econômica fundamentou a relação entre educação e trabalho. Naquela época, a teoria do capital humano apoiou o argumento de que a educação era fator-chave para o desenvolvimento macrossocial e para as aspirações individuais expressas pelo aumento da taxa de retorno do investimento na educação” (LETELIER, 1999, p. 147).

Para Letelier (1999) a força de trabalho está aumentando seus anos de estudo, porém essa não vem encontrando postos de trabalhos melhores. O que se pode afirmar é que os empregadores favorecem, ou possuem preferência, por trabalhadores mais escolarizados – principalmente para a população a partir dos 25 anos – e que a relação entre escolaridade e trabalho é determinada pela educação geral que a sociedade alcança e não pela demanda de qualificação exigida pelo mercado de trabalho. A autora ressalta que

“a reiterada necessidade de qualificar os recursos humanos para alcançar maior competitividade contrapõe-se o fato de uma mão-de-obra que já está sendo subutilizada e que, ao lado do discurso que relaciona a educação com a equidade, existe um permanente debilitamento da relação entre renda e escolaridade. Assim, tudo nos faz pensar que as ideias que prevaleceram desde o começo dos anos noventa não pode ser aceita sem uma revisão crítica” (LETELIER, 1999, p.147)

Sendo assim, a busca por educação das mulheres para conseguir melhor colocação no mercado de trabalho enfrenta duas grandes barreiras. Em primeiro lugar tem-se a barreira invisível e de difícil mensuração relacionada ao o gênero mulher e, como segunda barreira, os preconceitos da estrutura social que as rodeiam e as condições de mercado que não abrem vagas

para profissionais capacitados na mesma proporção que o a população se escolariza. Então não sabemos de fato até que ponto a evolução da mulher no mercado de trabalho nos últimos anos tem relação com sua busca pela escolaridade ou com a tímida desconstrução da concepção social que a mulher não pertence ao ambiente público.

Na sociedade, ainda nos dias de hoje, cabe a mulher a responsabilidade pelas atividades voltadas ao lar, aos cuidados com as pessoas de sua família, incluindo, além dos filhos e o marido, os pais, principalmente quando esses estão idosos e/ou enfermos. Os trabalhos domésticos e de cuidados com familiares são usufruídos por toda a família e não possui remuneração financeira. Essa divisão de papéis e obrigações estão atreladas ao valor social, pois entende-se que o trabalho não remunerado, por não existir produção, tem valor inferior ao trabalho remunerado, atribuindo a mulher, por construção social, uma menor capacidade na execução de trabalhos remunerados. Observando a construção social e através dos estudos territoriais, podemos compreender a definição dessa territorialidade, onde homens e mulheres assumem papéis diferentes. A mulher cabe ainda e restritamente os papéis mãe, esposa e dona de casa, e ao homem o de provedor dos recursos. Elas, são direcionadas ao ambiente privado e eles aos ambientes públicos (HIRATA, 2009).

É comum observar no discurso social – e desta forma percebemos como está enraizado tanto nas falas masculinas quanto nas femininas – que a responsabilidades de cuidados com o lar e com os familiares é da mulher. No pensamento popular o homem, quando “bom”, é um ajudante nas atividades domésticas e nos cuidados com os familiares, a ele cabendo um papel de coadjuvante nessas tarefas. Por outro lado, fica incumbido a ele as responsabilidades de provedor financeiro da família.

Em busca da sua subsistência financeira e de sua família, do aumento do bem estar e da auto estima, além do próprio sentido à vida, as mulheres, em sua grande maioria, também realizam atividades economicamente remuneradas, desempenhando assim duplo papel.

Todas as mulheres, não excluindo nem mesmo as que possuem algum “privilégio” – sem filhos e/ou que possuem uma renda mais alta –, irão arcar com uma dupla jornada intensa e exaustiva, muito superior a vivenciada pelos homens nas mesmas posições (IPEA, 2016). Somando o que podemos chamar de antigos e novos valores, as mulheres hoje, de modo simultâneo, são incentivadas a possuir uma função economicamente ativa e a serem responsáveis pelos cuidados com filhos, familiares e com o lar. Desta forma, a jornada feminina muitas vezes começa no lar, perpassa pelos trabalhos remunerados e termina com mais afazeres domésticos. Embora essa dupla jornada traga à mulher mais horas totais de trabalho que ao homem, a lenta, porem crescente emancipação feminina no mundo do trabalho é

uma grande conquista.

4 AS MULTITERRITORIALIDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES

Podemos observar que, conforme apresentado no capítulo anterior, desde os tempos mais remotos, a sociedade já se organizava a partir da divisão sexual do trabalho (ALVESSON; BILLING, 2009). O surgimento das primeiras indústrias fez emergir um território substancialmente mais dinâmico e marcado por relações de poder significativamente assimétricas. A visão do trabalho remunerado estava diretamente relacionada ao sexo e os movimentos econômicos definindo assim, as territorialidades dos indivíduos e seus grupos sociais. A sociedade passou a se articular de forma a subalternizar o sexo feminino (GIDDENS, 1993). O início da era industrial foi consideravelmente impactante nesse momento, com as territorialidades femininas sendo marcadas por responsabilidades estritamente familiares e pela ideia da fragilidade da mulher que acabava por impor a elas a privação ao espaço público e a participação sociopolítica.

A dominação político-econômica exercida pelos homens desdobrava-se definindo as apropriações culturais e simbólicas referentes às mulheres que, sem participar das esferas públicas e econômicas, estavam condicionadas aos cuidados com a família e com o lar. As territorialidades dos sujeitos eram exercidas majoritariamente por uma complementação de papéis, as mulheres destinadas ao ambiente privado e os homens ao ambiente público. Todavia, a falta de acesso das mulheres as esferas econômicas e política imprimia ao grupo expressiva falta de poder, ficando essas submissas aos homens.

A participação da mulher no mercado de trabalho se dava por necessidades financeiras e a elas estavam destinadas as funções de pouco valor. As duas grandes guerras mundiais foram eventos que influenciaram e, de certa forma, alteraram traços das territorialidades proporcionando uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Importante ressaltar que, embora a diminuição de mão de obra masculina ocasionada pelas guerras permitiu que as mulheres passassem a ocupar espaços públicos e profissionais, não foi significativo o suficiente para que ocupassem o mesmo lugar que os homens no mercado de trabalho. (ALVESSON; BILLING, 2009).

O Movimento Feminista, desde o seu surgimento, busca romper com essas lógicas produtivas e as consequentes opressões e barreiras oriundas da cultura patriarcal e da divisão sexual do trabalho (TELES 1993). Segundo Haesbert (2004, p. 35) “o processo de territorialização parte do nível individual ou de pequenos grupos, toda relação social implica uma interação territorial, um entrecruzamento de diferentes territórios”. Pelo exposto pelo autor, é possível refletir que, é a partir do momento que as mulheres inseridas no mercado de

trabalho e os movimentos feministas promovem uma interação territorial é que se torna possível a formação de um grupo que busca conquistar melhores posições nesse mercado. A atuação desses grupos não levou a uma completa modificação de territorialidades, mas a coexistência delas. As mulheres passaram a vivenciar de forma mais intensa a multiterritorialidade.

A inserção da mulher no mercado de trabalho não deu a elas uma “liberação” das responsabilidades sociais as que eram atribuídas, como a responsabilidade da criação dos filhos e manutenção do lar, mas significou o começo de uma dupla jornada. Desta forma as mulheres começaram a se inserir no mercado de trabalho, mas isso não levou a um rompimento com as territorialidades de bases patriarcais efetivadas até então e que coexistem até os dias atuais.

No Brasil, as responsabilidades por afazeres domésticos atribuída as mulheres, impactam na sua inserção ao mercado de trabalho. De acordo com o IBGE (2018), isso pode estar relacionado ao fato da mulher ainda se dedicar em média 72,3% a mais de horas que os homens com os afazeres domésticos e aos cuidados com familiares. Elas também são mais numerosas em trabalhos em tempos parciais. Como vimos no capítulo anterior a presença de crianças em casa afeta negativamente na inserção e participação das mulheres no mercado de trabalho, já para os homens afeta positivamente.

Apesar das conquistas feministas em relação a igualdade de gênero, conquistando uma maior inserção no mercado de trabalho e que alguma divisão das responsabilidades com a família e com o lar comecem a desenhar emergentes territorialidades, as mulheres ainda assumem majoritariamente as tarefas do lar e da criação dos filhos, desempenhando assim um duplo papel. As mulheres estão condicionadas a serem as responsáveis pelos cuidados domésticos ao mesmo tempo que buscam participar do mercado de trabalho. Para França e Schimanski (2009), ao desdobrar-se para desempenhar dupla jornada, a mulher não consegue visualizar sua própria condição que passa a ser percebida como algo natural embora frequentemente tenham que abrir mão do descanso para conseguir executar todas as tarefas a elas atribuídas.

No Brasil algumas leis foram criadas na tentativa de promover um melhor encaixe entre os territórios em que transita a mulher. A título de exemplo, é possível citar a estabilidade no emprego, a mudança de função e a liberação para exames médicos quando se é gestante, a licença maternidade, os intervalos na jornada de trabalho para amamentação, o repouso remunerado em caso de aborto, entre outras medidas. A questão é que tais medidas por um lado asseguram o mínimo necessário mas, por outro, fazem com que alguns empregadores considerem mais custoso contratar uma mulher, mesmo que, na realidade, os custos sejam arcados pelo governo. De qualquer modo, é mais uma desvantagem no âmbito profissional com

a qual as mulheres devem lidar. Outra medida do Estado brasileiro é ofertar creches para que as mães tenham onde deixar seus filhos nos primeiros anos de vida para que possam trabalhar. Além de nem sempre haver vagas para todas as crianças, em muitos casos o horário total de permanência da criança nesses locais é inferior as oito horas de trabalho diário regulamentadas pela CLT (Consolidação as leis do Trabalho). Ainda precisamos levar em consideração o tempo gasto com deslocamentos e as mulheres que possuem horários de trabalhos diferenciados dos horários de funcionamento das creches, como trabalho com rotatividade de turnos ou trabalhos noturnos. Mediante todas essas informações, é possível compreender que a legislação impacta produzindo territórios que incluem e excluem as mulheres do mercado de trabalho, impactando também no seu desenvolvimento profissional e na possibilidade de integrar a parcela estratégica das organizações.

Uma transição demográfica vem acontecendo no Brasil, e os arranjos familiares estão cada vez mais diversificados e plurais. Cavenaghi e Alves (2018, p. 30), ressaltam que o arranjo familiar casal com filhos, embora sempre tenha sido hegemônico na sociedade brasileira, “está prestes a perder a maioria absoluta e a tendência é continuar perdendo participação relativa no conjunto dos arranjos familiares”. As famílias com maiores números de membros transformaram-se em menores, mais nucleares e de formações mais diversificadas. Essa transformação social, com a diversificação da estrutura familiar é resultado de movimentos multiterritoriais a favor da despatriarcalização.

As quedas das legislações que fortaleciam a patriarcalização foram significativas para fortalecer o processo de independência das mulheres perante a família e a sociedade. O homem deixou de ser tutor legal da mulher em 1962, o divórcio só foi possível em 1977 e o “pátrio poder” ó foi abolido em 1988 e na mesma ocasião definiu-se que homens e mulheres possuíam mesmos direitos e deveres em relação aos filhos (CAVENAGHI; ALVES, 2018).

Entre outros índices que corroboram para a mudança que vem ocorrendo nos arranjos familiares está a união consensual, que no ano de 1960 era de 6,5% e em 2010 subiu para 36,4%. O número de divórcios também aumentou de forma significativa, o que pode ser reflexo da maior autonomia feminina e menor flexibilidade das mulheres com certas determinantes patriarcais.

No século XXI as mulheres solteiras não mais carregam estereótipos pejorativos de anomalia social como no passado em que eram submetidas a avaliações de sua moral e poderiam ser denominadas como levianas, o que reforça e retoma às mulheres maior autonomia em assumir suas vontades pessoais. (CAVENAGHI; ALVES 2018). De certo que a sociedade ainda designa diversos estereótipos, muitos deles com o intuito de segregar, discriminar e

oprimir pessoas, mas no que se refere especificamente as mulheres e sua condição civil já não possui mais o mesmo poder de opressão que no passado.

O processo de despatriarcalização encontra-se em curso influenciando os arranjos familiares e sua organização, mas ainda se apresenta longe de uma equidade absoluta. Está em curso a transição do arranjo familiar antes hegemônico para a família nuclear conjugal e para pessoas que residem em domicílios unipessoais – como exemplo, temos o número crescente de mulheres que moram sozinhas (CAVENAGHI; ALVES 2018).

À medida que a formação familiar foi ficando mais heterogênea, a necessidade de gerar renda, em muitos casos, passou a ser da mulher. Estatisticamente, quase a metade dos lares brasileiros hoje é gerida, funcional e financeiramente, por uma mulher. O número total de famílias no Brasil aumentou 39% em 15 anos (2001-2015). O número de famílias chefiadas por homens aumentou 13% e o número de famílias chefiadas por mulheres aumentou 105%. Em termos gerais o número de famílias chefiadas por homens diminuiu de 72 para 59,5% e o de mulheres aumentou de 27,4 para 40,5% (CAVENAGHI; ALVES, 2018).

Em dados gerais, os domicílios unipessoais apresentaram a maior taxa de crescimento no período (122,2%), seguido dos arranjos familiares casal sem filhos² (101,9%). O arranjo familiar casal sem filhos e que a mulher é o chefe do domicílio apresentou um expressivo aumento de 822,0% (CAVENAGHI; ALVES, 2018).

As mudanças econômicas e sociais influenciam novas e múltiplas territorialidades, incluindo os arranjos familiares. O empoderamento da mulher faz com que aumentem a sua autonomia e suas possibilidades de escolhas, ainda que as mudanças nas relações de gênero ainda sejam um processo em curso.

Embora exista uma relação direta entre trabalho e a subsistência financeira do lar, o crescimento das famílias chefiadas por mulheres não foi acompanhado pelo seu crescimento profissional e de uma maior inserção no mercado de trabalho. Ou seja, a responsabilidade familiar da mulher aumentou, pois agora é também a responsável financeira, porém o mercado de trabalho não acompanhou esse desdobramento de forma proporcional. (CAVENAGHI; ALVES, 2018)

A inequidade de resultados entre homens e mulheres no mercado de trabalho associada a dupla jornada da mulher – que se desdobra para desempenhar seu papel socialmente imposto de responsável pelos cuidados dos filhos e do lar – geram efetiva precarização de sua situação social, principalmente entre as de mais baixa renda. Isso acaba por provocar a degradação dos

² Casais que não possuíam filhos ou esses já não residiam no domicílio.

seus vínculos com o mercado de trabalho, criando dificuldades concretas de, em muitos casos, garantirem minimamente a sua subsistência e de suas famílias.

As territorialidades vivenciadas pelas mulheres, como os papéis absorvidos no trabalho e na família, podem se encontrar em tensão e apresentar conflitos. Esse conflito, muitas vezes denominado conflito trabalho-família, ocorre, entre outros motivos, quando os recursos tempo, atenção e energia são empregados em uma esfera deixando a outra deficiente, quando existe uma sobrecarga de atividades ou quando o exercício de um papel impacta diretamente no exercício do outro papel de forma a prejudicar ou impossibilitar a sua execução (EDWARDS; ROTHBARD, 2000).

Consideradas as principais responsáveis pelos cuidados com o lar, as mulheres assumem uma difícil conciliação entre o trabalho doméstico e o extra doméstico. Há uma restrita parcela da população que consegue pagar para que outras pessoas (outras mulheres) executem o trabalho doméstico, mas isso não as eximem da responsabilidade pela manutenção do lar. Assim o mundo particular se articula com o do trabalho sobrecarregando as mulheres e as fazendo acumular extensivas horas de trabalho.

Na tentativa de conseguir conciliar seus múltiplos papéis, ou por vontade própria ou por necessidade, há mulheres que buscam alternativas que as possibilitem ter flexibilidade nos horários de trabalho, facilitando a articulação de suas responsabilidades para se movimentarem em ambos territórios de maneira mais fluída. Busca-se alternativas, verdadeiras “pontes”, que liguem os territórios na complexa tentativa de exercerem suas multiterritorialidades. Uma das alternativas buscadas pela mulher é o empreendedorismo. Nele, as mulheres veem principalmente a oportunidade de ocuparem um posto estratégico, mais bem remunerado e que flexibilize suas atividades de forma a conciliar suas múltiplas funções.

As práticas do empreendedorismo feminino são sinais em evidência da ruptura com as formas predominantes da reprodução econômica e do lugar “designado” a mulher no mercado de trabalho. Com o empreendedorismo, as mulheres deixam de ser mão de obra subjugada às oportunidades do mercado de trabalho e passam a ocupar um papel estratégico dentro de suas próprias organizações.

Os dados da pesquisa GEM (2018), pesquisa destinada a levantar dados sobre empreendedorismo no mundo todo, apontam o Brasil como possuindo umas das maiores taxas de empreendedorismo em fase inicial, estando em 12º lugar dentre os 49 países comparados, contado com 23,3% dos homens e 23,1% das mulheres. O que aparentemente apresenta ser uma boa estatística, mostrando o empoderamento feminino, o que leva as mulheres a empreenderem é, na verdade, um véu que esconde o principal motivo que eleva essa taxa.

Como esclarecido em seu próprio relatório, o GEM (2018) indica que a elevação da taxa de empreendedorismo feminino está associada a pobreza e a desigualdade da sociedade e o empreendedorismo se daria como uma alternativa encontrada pelas mulheres para se inserir no mercado de trabalho e garantir a sobrevivência sua e de sua família. A pesquisa aponta que as mulheres também buscam empreender para complementar renda e para se realizar profissionalmente, porém, a necessidade é o maior fator que leva ao empreendedorismo feminino. Enquanto para os homens o empreendedorismo por necessidade representa 42,8% dos casos, para as mulheres esse percentual é de 57,2%. Ainda de acordo com o GEM (2018), esse número revela a vulnerabilidade a qual a mulher está mais exposta, decorrente da falta de oportunidade de emprego e geração de renda. De qualquer forma, esse dado revela um significativo movimento emergente de novas territorialidades.

Quando contabilizado o empreendedorismo estabelecido, ou seja, aquele que já funciona a um período superior a 42 meses, não encontramos mais a equidade de resultado entre homens e mulheres. Os homens alcançaram uma taxa de 23,3%, já as mulheres 17,2%, uma diferença de 6,1%. “Essa diferença tem sido constante ao longo dos anos, suscitando o questionamento sobre as razões que levam as mulheres a terem negócios menos longevos que os homens” (GEM, 2018, p. 38).

Como apresentado no capítulo 3, as mulheres possuem menor acesso a financiamentos bancários, o que impacta diretamente na longevidade de seus negócios. Apesar do índice de inadimplência feminino ser menor que o masculino e em média solicitarem um valor quase 20,0% menor, as mulheres ainda arcam com taxas de juros mais altas que os homens (SEBRAE, 2019). Importante acrescentar, que não é só o menor acesso ao crédito e o crédito mais caro direcionado as mulheres que impactam no ciclo de vida dos seus empreendimentos, há uma rede de fatores tecidos socialmente que trazem dificuldades concretas à sobrevivência do negócio da mulher.

Quental & Wetzel (2002), em sua pesquisa destinada a compreender o conflito trabalho-família, apontaram um significativo aumento no conflito trabalho-família vivenciado pelas mulheres empreendedoras devido à flexibilidade e liberdade. A conclusão dos autores aponta que, com a existência de um horário flexível de trabalho (remunerado), as mulheres mesclam as atividades profissionais com as domésticas. Como são responsáveis pelos resultados do seu próprio negócio, elas se dedicam de maneira intensa, trabalhando muitas horas diárias. Os autores evidenciaram que mesmo com uma carga de trabalho total superior à média do mercado de trabalho, esse não foi um motivo que levou as pesquisadas a alegarem insatisfação profissional, pelo contrário, elas demonstraram satisfação e amor pelos seus negócios.

A mulher empreendedora ao buscar soluções financeiras para o sustento da família e de flexibilidade para cuidar das suas atribuições domésticas se vê, de maneira geral, envolvida em uma quantidade maior de trabalho e responsabilidades. As territorialidades podem, de certa forma, se manifestarem de forma antagônica ainda que as identidades que as ancoram pertençam a um mesmo grupo.

Nesse dinâmico movimento multiterritorial, é perceptível que a mulher acaba sentindo a necessidade de fazer uma escolha entre suas aspirações profissionais ou a constituição de uma família frente a consideração de que assumir uma “dupla jornada” não é viável. Em consequência de se verem em posição de escolha, as mulheres, em escala global, rompem com os anseios pessoais e se direcionam em busca da sua ascensão profissional ou paralisam seus anseios profissionais para cuidar dos filhos.

Pode-se considerar que as mulheres vivenciam, quase sempre, uma desvantagem, uma vez que existe uma sobrecarga de responsabilidades condicionadas pela cultura familiar e sociedade de bases patriarcais. Quando essas mulheres optam por se posicionarem no mercado de trabalho, paralelamente fica adiada a execução de seus projetos pessoais. O aumento geral do nível de instrução feminino e sua busca profissional refletem na taxa de fecundidade (OLIVEIRA ET ALL, 2012). Não podemos negar a tendência globalizante da queda da taxa de fecundidade e o adiamento da maternidade geralmente associados a emancipação da mulher no seu nível de instrução, no mercado de trabalho e conseqüentemente na sociedade.

França e Schimanski (2009) acrescentam que a vivência de multiterritorialidades pelas mulheres fez com que suas aspirações não se limitassem ao casamento e aos filhos. Tais mudanças em suas aspirações fazem parte de um processo global que as insere no mercado de trabalho. Constata-se que a somatória de variados fatores está fazendo com que mulheres economicamente ativas, principalmente as de nível econômico e escolaridade mais elevados, venham a ter um menor número de filhos.

Como apresentado anteriormente as mulheres são menos numerosas na força de trabalho no Brasil, porém são mais numerosas em trabalhos de tempos parciais e informais. As pessoas autodeclaradas negras ou pardas são as que mais se ocupam com trabalhos informais. Elas estão mais concentradas na prestação de serviços, cuidados com pessoas, área da saúde, do ensino e no trabalho doméstico. Apesar de constituírem um volume de mão de obra significativo, as mulheres têm poucas representantes em cargos estratégicos nas indústrias, no comércio e no governo. Elas possuem uma maior representatividade em cargos gerenciais, mas não nos cargos de direção.

A questão salarial é outro fator crítico na inequidade do mercado de trabalho. As

mulheres, em média, ganham 25,0% a menos que os homens. A questão salarial também perpassa a variável raça, sendo que tanto mulheres quanto homens negros ou pardos ganham em média a metade dos ganhos de uma pessoa branca. É registrado a ascensão profissional e valores de salários iguais entre homens e mulheres apenas no setor público como apresentado no capítulo três.

Como apontado por Hirata (2009), o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho está associado ao aumento do trabalho vulnerável e/ou precário. As mulheres também são mais numerosas quando comparado aos homens em relação a quantidade de pessoas com escolaridade de nível superior, ou seja, elas possuem mais instrução que os homens e mesmo assim não possuem igualdade de tratamento nas promoções profissionais.

Essa barreira quase intransponível que faz com que as mulheres tenham pouca representatividade em cargos estratégicos é conhecida na literatura como glass ceiling – traduzindo para o português, teto de vidro. Esse fenômeno global possui duas vertentes que se confrontam quando se debate suas causas que estão baseados em ações discriminatórias e/ou diferenças de comportamento entre homens e mulheres (COELHO, 2006).

A promoção interna organizacional é incumbência dos gestores e os critérios de promoção, geralmente, não estão bem definidos ou, perpassam pela percepção individual do gerente. Como os homens ocupam, em quase totalidade, as posições mais altas da hierarquia organizacional, cabe a eles decidirem sobre a promoção profissional. Assim, os critérios utilizados para a escolha do melhor candidato para ocupar o um determinado cargo perpassam pela concepção de comando construída a partir dos seus próprios valores e características masculinas. Nesse momento o teto de vidro se forma, uma barreira invisível surge, dificultando ou quase impossibilitando a promoção feminina e, em consequência disso, favorecendo a promoção masculina. Essa barreira invisível aos olhos humanos se torna visível ao se analisar a progressão da carreira dos indivíduos, que ocorre de forma dicotômica, uma vez que favorece os homens e desfavorece as mulheres, deixando clara a existência desse fenômeno (COELHO, 2006).

Outra construção social que afeta sob maneira a progressão de carreira da mulher no mercado de trabalho trata-se de como homens e mulheres são percebidos a partir das mesmas atitudes. Por exemplo, se um determinado líder se comporta de maneira intempestiva, muito provavelmente ele será visto como um profissional preocupado e comprometido com o trabalho. Quando o mesmo comportamento ocorre com uma mulher, existe uma propensão do seu comportamento ser julgado como excesso de emotividade, perda da racionalidade, uma fraqueza (COELHO, 2006). O que acontece nessas situações é o que é bem explicado no ditado

popular “um peso e duas medidas”, essa estrutura inconsciente de pensamento que carregamos possuem raízes profundas no patriarcalismo. As mulheres enfrentam diariamente julgamentos que denigrem sua imagem de potencial boa líder, mesmo que tenham atitudes semelhantes à dos homens, e isso constrói, aos olhos dos seus superiores, uma imagem que pode ser decisiva na sua evolução profissional.

Apesar da maior inserção da mulher no mercado de trabalho e a diversificação das áreas de atuação – o que vem dinamizando as multiterritorialidades vivenciadas por elas –, as territorialidades de bases patriarcais atuam de forma a fortalecer padrões masculinos no mundo do trabalho, com a imposição hierárquica predominante do sexo masculino. Isso faz prevalecer a direção masculina no ambiente corporativo.

Se por um lado esse fenômeno é caracterizado em organizações privadas, onde a escolha referente a novos líderes é realizada na maioria das vezes por homens, há de se perguntar o porquê isso ocorre também na hora da escolha dos líderes políticos, onde percepções individuais em um contexto pluralizado se somam em resultados coletivos que também direcionam majoritariamente a escolha de representantes políticos homens.

Compreendendo as relações de poder estabelecidas na sociedade é perceptível o impacto causado, como dificuldade imposta, ao trabalho da mulher e sua emancipação profissional. As mulheres vivem mais intensamente o complexo processo de vivenciar múltiplas territorialidades com o redesenho constante do mercado de trabalho e da sociedade cada dia mais plural.

A multiterritorialidade é um fenômeno intensificado na contemporaneidade principalmente com a dinâmica oriunda das tecnologias de comunicação. A construção de referências socioculturais e as vivências territoriais são ampliadas e compartilhadas com grupos com territorialidades diferentes, principalmente através da tecnologia e da velocidade de circulação das informações. O deslocamento virtual tão vivenciado no mundo pós moderno dinamiza a interação múltipla, em ordem global e local, das territorialidades de forma complexa e instável (HAESBAERT, 2007). Assim, a ideia de se buscar e conquistar uma boa posição no mercado de trabalho e ideais feministas são compartilhados por mulheres de territórios distintos. Vale ressaltar que, como visto anteriormente, o acesso a essas tecnologias acontece de forma diferente para os indivíduos. O maior ou menor acesso à tecnologia influencia de forma significativa a vivência de novas e múltiplas territorialidades. Mesmo em um mesmo território, as vivências provocadas pela tecnologia são distintas entre os indivíduos. Segundo Heidric (2013),

Nas reflexões desse campo também se agregam as tensões entre os espaços da

vida simples e as tendências globalizantes orientadas para a sistematização da vida e o aprofundamento da exploração capitalista, evidenciando-nos que o conflito, a tensão e a luta são aspectos essenciais das geografias que vivemos (HEIDRIC, 2013, p. 1).

A globalização e a tecnologia possibilitam a conexão de mulheres que possuem objetivos, interesses e necessidades em comum. Uma das formas de estabelecimento dessas conexões é a formação de redes de apoio. Essas redes de apoio as mulheres, sejam elas nacionais ou internacionais, possuem como objetivos, combater a desigualdades de gênero e auxiliar no empoderamento e no desenvolvimento econômico feminino, para que as mulheres possam ter independência financeira e decisão sobre seus negócios e vidas.

Algumas instituições que integram essas redes e que atualmente se destacam no Brasil são, entre outras: Instituto Rede Mulher Empreendedora, Mulheres do Brasil, Mulheres que Inspiram, Be.Labs, Empreender mulher, Rede Asta, MIA, Consulado Mulher, Fundo Periferia Empreendedora, Feminaria, Escola Você e ELAS.

De forma geral as instituições trabalham com mentorias, consultorias, palestras, capacitação, educação e cursos em versões gratuitas e pagas, no formato online e presencial. Em muitos casos o diálogo de como empreender após a maternidade está presente. A Escola Você trabalha com o desenvolvimento de soft skills, onde visam verificar o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, autoestima e carreiras femininas. O MIA é um movimento de fomento ao investimento anjo³, feito por mulheres e direcionado a outras mulheres. O ELAS, é um fundo de investimento social voltado exclusivamente para a promoção do protagonismo feminino. Os recursos do Fundo Periferia Empreendedora, da ong FIRGUN, são formados por dinheiro doado por pessoas, instituições e empresas, como numa vaquinha virtual e direcionado às mulheres empreendedoras.

Outro importante trabalho realizado por essas instituições são pesquisas destinadas a compreender com um maior número de variáveis, o contexto social e econômico das mulheres. A partir dessas pesquisas, são realizados programas de apoio as mulheres empreendedoras.

No Brasil também há alguns prêmios destinados a reconhecer empresas que implantam programas que promovam a cultura de equidade de gênero e o empoderamento da mulher, com o objetivo de alavancar carreiras femininas, sendo o GPTW (Great Place do Work) e o WEPs BRASIL os de maior relevância. O WEPs BRASIL é reconhecido pela ONU e é um prêmio

³ O investidor anjo é uma pessoa (física ou jurídica) que coloca dinheiro próprio em um negócio em fase inicial.

que possui outras versões mundiais.

O Prêmio Sebrae Mulher de Negócios, tem como objetivo identificar, selecionar e premiar os relatos de vida de mulheres empreendedoras de todo o país. O prêmio é uma parceria entre o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Federação das Associações de Mulheres de Negócios e Profissionais do Brasil (BPW), com apoio técnico da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). Com esse prêmio, o SEBRAE busca divulgar histórias reais de empoderamento feminino.

Em 2015 a ONU definiu que um dos seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para os próximos 15 anos, era o empoderamento feminino. Entre os princípios de empoderamento das mulheres estão (ONU, 2017):

- Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;
- Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação;
- Garantir a saúde, a segurança e o bem estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras;
- Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
- Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing.
- Promover a igualdade por meio de iniciativas voltadas às comunidades e do engajamento social.
- Medir e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

A ONU declara que as empresas são agentes fundamentais para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e que elas devem trabalhar de forma conjunta se mobilizando em rede. A ONU Mulheres incentiva a interação desses grupos para garantir uma visão de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação, exaltando a pluralidade das mulheres e as múltiplas exclusões que as atingem. Essa articulação tem o objetivo maior de acelerar o processo de construção de um mundo mais justo para as mulheres (ONU 2017).

A ONU além de incentivar as empresas a se articularem para construir uma maior igualdade de gênero, ela apoia institucionalmente alguns movimentos que compartilham desse propósito. Entre eles estão o Movimento Mulher 360° que objetiva promover ações concretas das empresas com seu público interno. O Aliança para o Empoderamento da Mulher, reúne um pequeno grupo de organizações que buscam a mais tempo o caminho da igualdade de gênero.

O Comitê de Diversidade e Inclusão promove reuniões periódicas com membros dos executivos das empresas que possuem interesse em construir programas inclusivos nas organizações (ONU, 2017).

Há outras inúmeras iniciativas globais de programas e prêmios que trabalham a articulação de ações voltadas ao empoderamento feminino e a uma maior igualdade de gênero. Em todas essas ações é possível perceber que a ideia de que a vida social da mulher impacta diretamente nos seus resultados no mercado de trabalho, reiterando o que foi abordado até aqui nessa pesquisa.

As mulheres hoje, simultaneamente, são estimuladas a se profissionalizarem e a serem responsáveis pelos cuidados com os filhos, dos familiares e do lar, vivenciando multiterritorialidades relacionadas a antigos e novos valores.

As múltiplas territorialidades vivenciadas pelas mulheres em constante relação com o mercado de trabalho acabam por desenhar as representações das mulheres no mercado de trabalho e suas dificuldades em assumirem posições estratégicas.

Presenciamos diversas territorialidades emergentes que antes eram subjugadas por um território estritamente patriarcal. Percebe-se uma construção de um processo inteiramente novo de territorialização, em escala mundo, formando novas identidades, redes de apoio voltadas ao desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho e organizações multinacionais empenhadas a contribuir na construção de territórios mais flexíveis e mais facilmente integradores.

5 O TRABALHO FLEXÍVEL

Em busca de diferencial competitivo no mercado, algumas organizações têm traçado novas estratégias aproveitarem melhor o seu capital intelectual, mais especificamente no que diz respeito ao bem-estar dos seus colaboradores e a inclusão das mulheres em cargos mais estratégicos. A tecnologia tem sido grande aliada nessa busca organizacional, pois vem permitindo arranjos diferenciados nas esferas produtivas. Os sistemas, programas e aplicativos de vídeo chamadas, hoje disponíveis no mercado, por exemplo, proporcionam a mobilidade e flexibilidade da atividade profissional.

A evolução de todo aparato tecnológico, a necessidade de se pensar em formas de trabalho que abracem os anseios pessoais, econômicos e sociais e a busca pela qualidade de vida veem abrindo infinitas possibilidades de se estruturar ou reestruturar a forma como o trabalho é executado.

Várias empresas já funcionam em tempo integral, 24 horas por dia. É uma demanda dos funcionários trabalharem de forma mais flexível em relação à forma como eles trabalham, onde trabalham e quando trabalham. De acordo com Sanders et al (2017), essa demanda está relacionada às mudanças demográficas da força de trabalho. Os autores atribuem uma necessidade crescente por parte dos profissionais de integrar trabalho e vida pessoal e observam que a geração denominada Millennials demonstra expectativa por trabalhos mais flexíveis.

Uma maior flexibilidade no trabalho pode resultar de variados fatores, mas estão principalmente associados à jornada, horário, remuneração, localização e a gestão de performance baseadas em indicadores de desempenho (INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP, 2019).

É possível considerar que o trabalho flexível e seu viés de integração trabalho e vida pessoal fortalece a permanência da mulher no mercado de trabalho, uma vez que, ocupando postos de trabalho flexíveis, a mulher tem uma maior possibilidade de conciliar sua rotina doméstica e familiar com o seu desenvolvimento profissional. Mesmo que as mulheres não tenham sido as agentes principais que motivaram a criação dessa nova modalidade de trabalho, é possível refletir sobre um diferente cenário para elas.

Em todo o mundo, ou em quase todo ele, redes de apoio a igualdade de gênero no trabalho foram formadas. A Austrália se mostra na vanguarda dos demais países em relação aos resultados obtidos na ascensão profissional das mulheres e no desenvolvimento de pesquisas que amparam essa causa. De modo geral, essas pesquisas apontam a flexibilidade organizacional como tendência e como ferramenta que está transformando os resultados de

forma significativa nesse contexto.

Uma pesquisa realizada em 2019 com mais de 15 mil profissionais de uma variedade de indústrias em 80 países, identificou que 62,0% dessas empresas possuía alguma política de trabalho flexível, sendo que 85,0% dos líderes estão convictos que o trabalho flexível tornou seus negócios mais produtivos. Dentre os entrevistados, 80,0% afirmaram que se tivessem que escolher entre duas vagas de trabalho, sendo uma flexível e a outra não, certamente escolheria a flexível. A pesquisa mostra que mais da metade dos funcionários utiliza combinações de lugares para trabalhar – como, por exemplo, o trabalho doméstico, salas de negócio, escritórios remotos – em vez de defender uma única solução. (INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP, 2019)

O trabalho flexível está tão entranhado nas práticas atuais de trabalho que muitos países o incluíram em sua legislação. Na Holanda, um trabalhador que está a pelo menos 1 ano no emprego pode solicitar alteração, aumentar ou diminuir suas horas de trabalho e o local que realiza suas atividades. Na Noruega, a Lei do Meio Ambiente estabelece o direito do horário de trabalho flexível. Na Austrália se permite que funcionários e empregadores definam o melhor acordo de trabalho para eles. No Reino Unido, todos os funcionários com mais de 26 semanas de trabalho podem solicitar a mudança para o trabalho flexível. Na Itália, existe uma lei que regula o “trabalho inteligente”, garantindo igualdade para trabalhadores que realizam as mesmas atividades apesar de trabalharem remotamente (INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP, 2019).

As empresas estão usando o trabalho flexível como forma de aumentar a satisfação dos seus funcionários a partir de um equilíbrio trabalho-vida, buscando também diminuir as horas de traslado para trabalhar e, conseqüentemente e a partir disso, diminuindo o número de desligamentos que já se mostraram extremamente caros para as companhias. Espera-se também que o trabalho flexível ajude a diminuir as despesas fixas das companhias.

A grande complexidade do trabalho flexível é que as pessoas possuem demandas diferentes de flexibilidade. A pesquisa identificou que para 27,0% a flexibilidade desejada é escolher em que local trabalhar em pelo menos a metade do tempo, para 21,0%, a flexibilidade vem a partir de poder tomar algumas decisões sobre suas próprias horas de trabalho. Já para 26,0%, o que é mais valorizado é a capacidade de escolher de onde trabalha algumas vezes, enquanto para 27,0% seria a de gerenciar a carga horária de trabalho de forma independente (INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP, 2019).

A Bain & Company, consultoria de administração estadunidense com sede em Boston e escritórios em vários países, incluindo o Brasil possui diversas pesquisas sobre flexibilidade organizacional e seus impactos na equidade de gênero, seus estudos são reconhecidos mundialmente, possuindo ampla credibilidade. Para a Bain & Company as empresas estão ficando cada vez mais lúcidas em relação aos custos associados a questão da diversidade. A falta de diversidade entre os trabalhadores está associada a uma maior rotatividade, perdas de produtividade, falta de visão da pluralidade do mercado, entre outros prejuízos associados. Dessa forma é uma conclusão lógica que a falta da diversidade impacta nos resultados comerciais e globais corporativos (SANDERS et al, 2017).

Uma outra pesquisa realizada pela Bain & Company mostrou que, especialmente para as mulheres, a flexibilidade tem um papel fundamental na progressão de suas carreiras. As mulheres acreditavam que modelos de trabalhos que apoiem mulheres e homens com suas responsabilidades familiares seria a principal ação que as organizações deveriam tomar para superar os fatores que dificultam a chegada das mulheres a cargos de liderança. A pesquisa deixou claro que o trabalho flexível é uma ferramenta fundamental para manter as mulheres na força de trabalho. O estudo revela também que a demanda por flexibilidade também tem partido dos homens, uma vez que eles querem ser mais ativos na criação dos filhos. Ter mais mulheres no topo da organização está diretamente relacionado com o fato da organização atrair e reter mais capital intelectual feminino, assim o desequilíbrio do gênero começa a ser revertido (SANDERS et al, 2013).

As organizações possuírem uma cultura inclusiva é primordial, uma vez que variados estilos de liderança rompem barreiras importantes para a ascensão das mulheres. É improvável que uma organização que não crie uma liderança diversificada consiga criar um ambiente fértil para o desenvolvimento da carreira da mulher (SANDERS et al, 2013).

Os anos mais críticos a serem enfrentados pelas organizações são os que as mulheres atingem os níveis intermediários da organização, pois são nesses também em que a maioria das profissionais formam família e começam a passar pelos desafios dos conflitos trabalho-família. Também aumenta a percepção das mulheres quanto ao fato de que o seu estilo de liderança poder ser um entrave na sua ascensão, já que 40,0% delas relataram terem recebidos críticas e conselhos para adequarem seu estilo ao da organização. São nos níveis intermediários de gestão onde acontece a interrupção da ascensão profissional da mulher (SANDERS et al, 2013).

“Para lidar com esses problemas, as organizações devem garantir que as mulheres possam permanecer e progredir durante os cruciais “anos intermediários” de suas carreiras até cargos de liderança sênior. Ao focar mais atenção no início das carreiras femininas, as empresas aumentarão muito suas chances de desenvolverem um grupo de mulheres que possam facilmente ocupar cargos executivos seniores no futuro” (SANDERS et al, 2013, p. 12)

A Kimberly-Clark⁴ obteve resultados sólidos no sentido de atrair, desenvolver e reter profissionais do sexo feminino, entre 2009 e 2013, ao consolidar um programa denominado FlexWork, que incluía horário flexível, tele trabalho, semana compactada e ferramentas de suporte ao trabalho. No período mencionado, a representatividade das mulheres entre as funções de Diretoria aumentou de 19,0% para 26,0%; as promoções internas de mulheres para cargos de Diretoria aumentaram significativamente, de 19,0% para 44,0%; e a representação das mulheres no Conselho de Administração aumentou de 16,7% para 25,0% (CATALYST, 2014).

Outro exemplo de sucesso na emancipação das carreiras femininas é a Telstra⁵. Com a implementação do trabalho flexível, entre outras medidas, a participação total de promoções cresceu constantemente de 29,0% em 2006 até atingir 41,0% em 2009. A representação de mulheres na equipe de liderança do CEO⁶ aumentou de 6,0% para 31,0%, e o número de mulheres na corporação aumentou de 31,0% para 35,0% no mesmo período (CATALYST, 2010).

A iniciativa do Commonwealth Bank of Australia (CBA) denominada “Abrindo a Porta para a Diversidade de Gênero”, no ano de 2005, incluía treinamento obrigatório sobre preconceito inconsciente para todos os líderes, revisão do processo de prospecção e desenvolvimento de talentos e a construção de um ambiente de trabalho flexível. Com essas iniciativas a organização alcançou resultados importantes, entre eles, o aumento da participação de mulheres nos cargos de gerente executiva e demais cargos de 21,0% para 30,0% (2011). No conselho de administração, o aumento das representantes femininas subiu de 20,0% para 27,0%, sendo que dos cargos de gerente de filial até o mais alto cargo do banco, as mulheres passaram a representar um total de 45,0% dos líderes (CATALYST, 2012).

⁴ Empresa norte-americana com operação em 37 países e produtos comercializados em 140 países. <https://www.kimberly-clark.com/>

⁵ Maior companhia australiana na área de telecomunicações. <https://www.telstra.com.au/>

⁶ Diretor ou diretora geral ou presidente da empresa. É o cargo que está no topo da hierarquia empresarial.

A Unilever⁷ implantou, em 2009, o “Programa Global de Mentoria”, voltado para as mulheres, e o programa “Agile Working” com práticas abrangentes de flexibilidade e sustentabilidade. Em 2012 o percentual de mulheres que compunham a vice-presidência executiva subiu de 16,0% para 21,0% e as mulheres em cargos de diretoria passaram de 27,0% para 32,0% (CATALYST, 2013).

As empresas que querem verdadeiramente promover a equidade no mercado de trabalho devem criar políticas claras sobre promoções e compensações ao trabalho flexível, modelar e incentivar acordos de trabalhos flexíveis e tais acordos devem acolher os anseios de ambos os sexos (SANDERS et al, 2016).

Práticas de trabalho flexível já estão em curso e abrem caminhos para múltiplas possibilidades de se construir uma sociedade mais igualitária. Em alguns países a discussão e a prática do trabalho flexível – tal como o acesso à tecnologia que ampare as necessidades dessa nova visão de se pensar o trabalho – estão mais desenvolvidas.

No Brasil, como abordado no terceiro capítulo, majoritariamente as discussões acerca da flexibilidade no trabalho estão atreladas as discussões de precarização do trabalho e pouco avançamos na utilização de processos mais flexíveis. É necessário elevar o nível de discussão sobre o tema, verificar os bons exemplos e discutir as peculiaridades da nossa sociedade buscando ações que sejam verdadeiramente transformadoras.

É possível que o trabalho flexível no Brasil ganhe novos horizontes em função da pandemia ocasionada pela COVID-19. No ano de 2020, empresas brasileiras – assim como em todo o mundo – tiveram que implantar, de forma não planejada, o “home office”. Não planejada pelo fato de que as empresas não estavam preparadas legalmente e tecnologicamente para que seus funcionários trabalhassem de casa, pode-se entender que foi uma medida emergencial tomada pelas empresas para evitar a contaminação de seus funcionários pela COVID-19.

Muitos estudos ainda estão por vir a partir da implantação do “home office” no Brasil. Há que se realizar pesquisas com foco, entre outros temas, no resultado financeiro para as empresas e para a satisfação profissional dos funcionários. É importante também que se discuta como a legislação trabalhista irá atuar mediante os processos que poderão se instaurar e, é claro, sobre o posicionamento da mulher neste novo cenário.

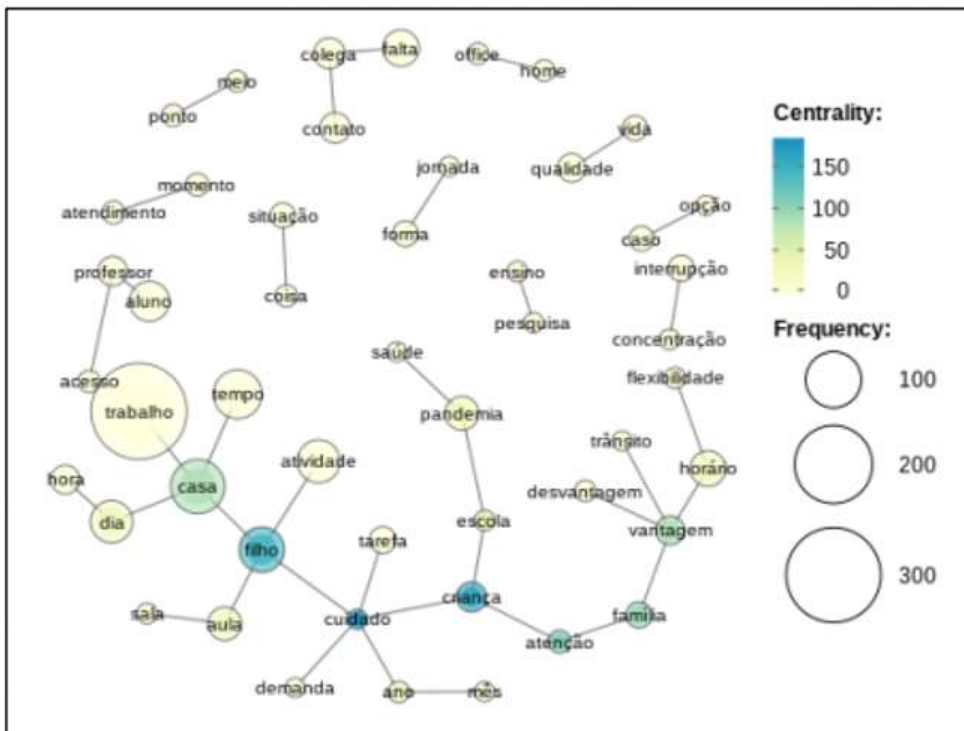
Estudos e pesquisas começam a ser realizadas, a exemplo do relatório técnico (parte I) acerca do trabalho remoto/home office no contexto da COVID-19 realizado por pesquisadores

⁷ Multinacional britânica-neerlandesa de bens de consumo cossediada em Roterdã, nos Países Baixos, e em Londres, no Reino Unido. Seus produtos incluem alimentos, bebidas, produtos de limpeza e produtos de higiene pessoal. <https://www.unilever.com.br/>

do Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade (GETS), da Universidade Federal do Paraná (UFPR), em parceria com a Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). Esse relatório técnico aponta os dados referentes a 906 respostas para questões específicas obtidas de trabalhadores dos mais diferentes segmentos, categorias e funções, sendo que 67,77% desses eram, mulheres (BRIDI e BOHLER, 2020).

Há que se destacar um dado que traz a reflexão de que o trabalho remoto, na forma em que foi incorporado no Brasil, embora flexível, ainda carrega traços estruturais em relação ao posicionamento da mulher na conciliação entre trabalho e família. Ao fazerem um recorte por sexo e a coocorrência de palavras, os autores destacaram a centralidade das palavras: casa, filho, cuidado e criança para as mulheres (BRIDI e BOHLER, 2020).

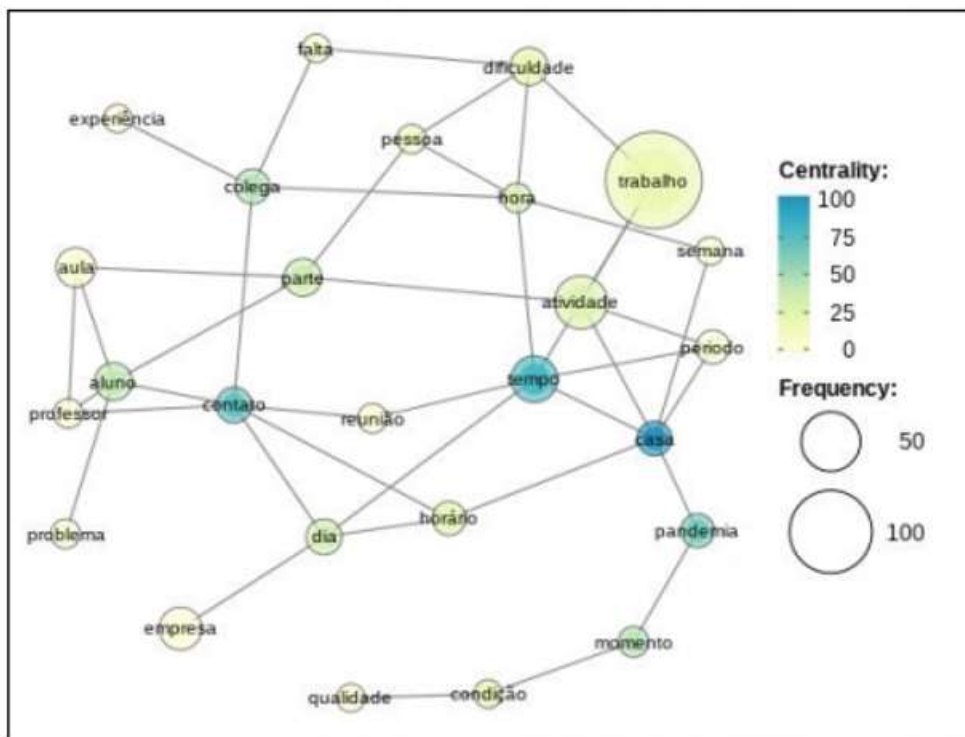
Imagem 4 – Palavras destacadas pelas respondentes do sexo feminino



Fonte: Relatório técnico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19 2020

Os autores apresentam a mesma rede de coocorrência de palavras para os homens, sendo que, nesse caso as palavras centrais foram: “tempo”, “contato”, “pandemia” e “casa” – e acrescentam que nas respostas, o termo “casa” estava associado à gestão do tempo em casa (BRIDI e BOHLER, 2020).

Imagem 5 – Palavras destacadas pelos respondentes do sexo masculino



Fonte: Relatório técnico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19 2020

Esses dados trazem a reflexão, que mesmo compartilhando o ambiente doméstico com os homens de forma mais intensa, as mulheres ainda demonstram preocupações com a casa e a família de forma mais expressiva que os homens. No entanto, a pesquisa se dá em um momento em que as empresas se viram obrigadas a estabelecer o home office. Homens e mulheres passaram a trabalhar em casa sem nenhuma negociação conjugal ou familiar. Paralelamente, as escolas fechadas ocasionam a permanência dos filhos em casa em horário integral. Em muitos casos, até mesmo as babás e funcionárias domésticas foram dispensadas a fim de diminuir o risco de contaminação. Tais condições impactam significativamente na execução do trabalho profissional.

O remanejamento do local de trabalho, tão somente, não agrega as características essenciais do trabalho flexível mencionadas anteriormente. É necessário que sejam criadas políticas claras do funcionamento do trabalho flexível pelas organizações juntamente com legislações que amparem e definam as suas formas de atuação. De qualquer maneira, as organizações se viram, em muitos casos, com uma necessidade de se adequar a novas tecnologias e de repensar a forma de executar o trabalho para que pudessem continuar atuando. Portanto se faz necessária as discussões sobre o trabalho flexível para atender as novas dinâmicas territoriais, pois vivemos as tensões entre territorialidades e as tendências

globalizantes redesenhando o campo do trabalho e a interação social.

6 CONCLUSÃO

O trabalho remunerado é certamente uma das dimensões mais importantes para a sociedade, tanto para as organizações quanto no que se refere a construção da identidade do sujeito, sua independência econômica e sua realização pessoal. Dado o singular significado do trabalho remunerado em nossas sociedades, ele se torna também um mecanismo de reprodução de desigualdades e exclusões, assim como reforça tantas outras injustiças sociais.

Ao analisarmos o percurso da mulher no mercado de trabalho foi possível verificar a evolução e os fatos históricos em relação à política, a cultura, a economia e principalmente as relações de poder associadas a essa caminhada. As mulheres trilharam um difícil caminho de conquistas no mercado de trabalho bem como na sociedade. Elas modificaram territorialidades e territórios, desde sua efetiva proibição ao trabalho, como os preconceitos reproduzidos àquelas que trabalhavam e sua subalternização aos homens dentro e fora do lar.

Ainda que comecemos a presenciar alguma mudança de comportamento dos homens em relação aos trabalhos domésticos e cuidados com os filhos, os resultados apresentaram uma disparidade significativa em relação a dedicação entre homens e mulheres, o que nos faz concordar com Hirata (2009) que, há 11 anos atrás, declarou ser urgente a necessidade de debatermos sobre uma divisão mais igualitária das tarefas relacionadas ao ambiente privado.

O número de mulheres inseridas no mercado de trabalho é significativo e é uma grande conquista. Porém sabemos que a maternidade é um grande fator que as remove desse mercado ou impacta significativamente no progresso de suas carreiras.

O Brasil passou por grandes transformações no último século, mas nossa herança cultural e política fundamentadas na divisão sexual do trabalho e no patriarcalismo são os alicerces das multiterritorialidades vivenciadas pelas mulheres. Ela persiste marcando o mercado de trabalho por desigualdades e preconceitos no que se diz respeito a gênero e raça, ainda que os dados apresentados nesse estudo evidenciem o crescimento do protagonismo feminino.

As barreiras que impedem a ascensão das mulheres aos cargos mais altos das organizações perpassam pela necessidade de compreender o território como componente central das relações humanas. Ainda que as multiterritorialidades vivenciadas pelas mulheres estejam no pilar das ações desenvolvidas por redes de apoio a emancipação econômica e social da mulher – incorporando ações tanto no nível nacional quanto internacional –, ainda encontramos tímidos resultados em prol da causa. As mulheres vivenciam uma intensa multidimensionalidade e precisam de um olhar inovador e completo, que não segregue, para

continuar redefinindo seu papel na sociedade.

Estimular tanto a inserção, como a emancipação das mulheres no mercado de trabalho, com igualdade entre homens e mulheres – de direitos, salários e julgamentos sobre suas condutas – é algo fundamental para uma sociedade que busca transformar e mitigar danos sociais, inclusive sobre o desenvolvimento econômico da nação. Através de condições proporcionais, as mulheres vislumbram condições de maior autonomia e protagonismo em suas vidas, sendo esses também, aspectos importantes e transformadores de suas identidades sociais.

A imposição hierárquica do sexo masculino e a idealização do masculino como detentor de maior preparo para o trabalho e para a liderança, renega às mulheres o seu pleno desenvolvimento na carreira e na atuação política, estando essa ideia intrínseca a forma predominante de trabalho.

Para galgar mudanças realmente significativas na sociedade é necessário repensar as antigas estruturas de trabalho. As organizações são atores fundamentais nesse contexto e o trabalho flexível aponta significativos resultados a favor dessa batalha. O trabalho flexível, associado a outras políticas, se mostrou eficiente na progressão das carreiras femininas. No Brasil a prática do trabalho flexível, tanto quanto as legislações que o ancoram, precisam ser reelaboradas a luz do que se tem nas nações que se encontram na vanguarda desse movimento. Também se faz necessário, trazer ao centro das discussões, as legislações que amparam certos grupos de mulheres, excluindo outros e na infraestrutura necessária para prover a aplicabilidade dos direitos, tendo como norte a vivência multiterritorial das mulheres.

Compreender, a partir da Geografia Humana, a multiterritorialidade patriarcal-capitalista possibilitará que se vislumbrem novos horizontes transformadores, com novas e múltiplas territorialidades e com maior possibilidade de uma sociedade igualitária.

De forma sucinta, pode-se apontar alguns temas não abordados ou não aprofundados neste trabalho, que podem pautar estudos futuros: 1) Dificuldade das mulheres em obterem financiamentos; 2) Causas que levam as mulheres a terem negócios menos longevos; 3) Diferentes percepções em relação as mesmas atitudes de homens e mulheres dentro das organizações, principalmente quando ocupam cargos mais altos na hierarquia; 4) Motivações para a escolha majoritária de homens para ocuparem de cargos políticos; e 5) O trabalho flexível como instrumento para atender as novas dinâmicas territoriais.

Por fim, espera-se que, diante da carência de trabalhos que analisem a questão da desigualdade de gênero no mundo do trabalho sobre uma perspectiva territorial, que este estudo contribua para aumentar o interesse de outros pesquisadores por este tema.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVESSON, M; BILLING, Y. **Understanding Gender and Organizations**. SAGE Publications Ltd, London, 2009.

BASSANEZI, C. Mulheres dos Anos Dourados. In: Priore, M. D. (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, p. 508-535,2004.

BRIDI, M; BOHLER, F. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade. 2020.

CATALYST. **Case Study: Commonwealth Bank of Australia – Opening the Door for Gender Diversity**. 2012. Disponível em: <<https://www.catalyst.org/research/commonwealth-bank-of-australia-opening-the-door-for-gender-diversity>>. Acesso em 23 de nov. 2020.

CATALYST. **Case Study: Unilever—Global Reach With Local Roots: Creating a Gender-Balanced Workforce in Different Cultural Contexts**. 2013. Disponível em: <<https://www.catalyst.org/research/unilever-global-reach-with-local-roots-creating-a-gender-balanced-workforce-in-different-cultural-contexts/>>. Acesso em 23 de nov. 2020

CATALYST. **Case Study: Telstra Corporation Limited—Next Generation Gender Diversity: Accelerating Change for Women Leaders**. 2010. Disponível em: <<https://www.catalyst.org/research/telstra-corporation-limited-next-generation-gender-diversity-accelerating-change-for-women-leaders/>>. Acesso em 23 de nov. 2020

CATALYST. **Case Study: Kimberly-Clark Corporation—Unleash Your Power: Strengthening the Business With Women Leaders**. 2014. Disponível em : <<https://www.catalyst.org/research/kimberly-clark-corporation-unleash-your-power-strengthening-the-business-with-women-leaders/>>. Acesso em 23 de nov. 2020

CAVENAGHI, S.; ALVES, J. Mulheres chefes de família no Brasil: avanços e desafios. **Rio de Janeiro: ENS-CPES**, 2018.

COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. **DE NEGRI, JA, DE NEGRI, F.: COELHO, D.(Ed.). Tecnologia, exportação e emprego. Brasília, DF: Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada**, p. 143-159, 2006.

EDWARDS, J.; ROTHBARD, N. Mecanismos ligando trabalho e família: Esclarecendo a relação entre trabalho e construção familiar. **Academy of management review** , n. 1, pág. 178-199, 2000.

FRANÇA, A; SCHIMANSK, E. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Emancipação**, n.1, p.65-78, 2009.

IRME - INSTITUTO REDE MULHER EMPREENDEDORA. **Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora no Brasil**. 2017

IRME - INSTITUTO REDE MULHER EMPREENDEDORA. **EMPREENDEDORISMO NO BRASIL: UM RECORTE DE GÊNERO**. 2019.

FREIRE, M. Mulheres, Mães e Médicos: **Discurso maternalista em revistas femininas**. Tese (Doutorado em História das Ciências e da Saúde). Rio de Janeiro. Casa de Oswaldo Cruz, Fiocruz, 2006

GEM - GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo 2018**. 2018.

GIDDENS, A. **A transformação da intimidade: sexualidade, amor & erotismo nas sociedades modernas**. Editora da Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 1993.

HAESBAERT, R. O Mito da Desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004

HAESBAERT, R. Hibridismo, Mobilidade e Multiterritorialidade numa Perspectiva Geográfico-Cultural Integradora. In: SERPA, A., org. **Espaços culturais: vivências, imaginações e representações** [online]. Salvador: EDUFBA, p. 393- 419, 2008.

HAESBAERT, R. Território e multiterritorialidade: um debate. **GEOgrafia**. Ano IX. N. 17, 2007

HAESBAERT, R.; LIMONAD, E. O território em tempos de globalização. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas e outras coisas**. n. 2, v. 1, ago. 2007.

HEIDRICH, Á; COSTA, B; PIRES, Cl. **Maneiras de ler: geografia e cultura**. Porto Alegre : Imprensa Livre : Compasso Lugar Cultura, 2013

HIRATA, H. A Precarização E A Divisão Internacional E Sexual Do Trabalho. **Sociologias**, n. 21, p. 24-41, jun. 2009.

HIRATA, H. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. **Cadernos de crítica feminista**, n. 132, p. 595-609, dez. 2009.

IBGE (2018). **Estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>>. Acesso em: 21 de ago. 2020.

IBGE (2017). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95286.pdf>>. Acesso em: 21 de ago. 2019.

INTERNATIONAL WORKPLACE GROUP. **THE IWG GLOBAL WORKSPACE SURVEY: Welcome to Generation Flex– the employee power shif**, 2019

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil,2013. 2016.

JABLONSK, B. A Divisão de Tarefas Domésticas entre Homens e Mulheres no Cotidiano do

Casamento1. **Rev PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO**, n. 2, p. 262-275, 2010.

KANAN, L. Poder E Liderança De Mulheres Nas Organizações De Trabalho. **Organizações & Sociedade**, n.53, p. 243-257, jun. 2010.

LETELIER, M. Escolaridade e inserção no mercado de trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, nº107, p.133-148, 1999.

MOREIRA, G; BARROS, D. Mulheres empreendedoras, do terceiro mundo, multitarefadas. **Revista Letras Raras**, n. 2, p. 321-337, 2018.

NEVES, M. Anotações Sobre Trabalho E Gênero. **Cadernos De Pesquisa**, n.149, p.404-421, ago. 2013.

OLIVEIRA, M; et al. Administrando trabalho e família: um estudo de caso sobre mulheres profissionais com alto nível de instrução. **Oikos: Família E Sociedade Em Debate**, n. 1, p. 170-200, 2012.

OLIVEIRA, L; CAVAZOTTE, F; PACIELLO, R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de administração contemporânea**, n. 4, p. 418-437, ago. 2013.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios De Empoderamento Das Mulheres**. 2017

QUENTAL, C; Wetzel, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. In: **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2002

RAFFESTIN, C. **POR UMA GEOGRÁFIA DO PODER**. São Paulo: Editora Ática S.A, 1993.

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: Priore, M. D. (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, p. 484-507,2004.

SANDERS, M; ZENG, J; HELLICAR, M.;FAGG, K. **CHIEF EXECUTIVE WOMEN**. BAIN & COMPANY, 2017

SANDERS, M; ZENG, J; HELLICAR, M.;FAGG, K. The power of flexibility: a key enabler to drive gender parity and employee engagement. **BAIN & COMPANY**, 2016

SANDERS, M; ZEHNER, D; HELLICAR, M.;FAGG, J. Creating a positive cycle: critical steps towards achieving gender parity in Australia. **BAIN & COMPANY**, 2013

SAQUET, M. Reflexões sobre o conceito de território e suas relações com os estudos de cultura e identidade. In: HEIDRICH, Á; COSTA, B; PIRES, C (Orgs.). **Maneiras de ler geografia e cultura**. Porto Alegre: Imprensa Livre: Compasso Lugar Cultura, p. 37-51, 2013.

SAQUET, M; SPOSITO, E. **Territórios e territorialidades: teorias, processos e conflitos**. Editora expressão popular, 2009.

SAQUET, M. POR UMA ABORDAGEM TERRITORIAL. In: SAQUET, M; SPOSITO, E. S. **Território e territorialidades: teorias, processos e conflitos**. São Paulo: Expressão Popular, p. 73-94, 2009.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Relatório especial : Empreendedorismo Feminino no Brasil**. 2019

TALENSES. Panorama mulher. **Inspere**, 2019

TELES, M. **Breve história do feminismo no Brasil**. Ed. Brasiliense, 1993.

THE GLOBAL GENDER GAP REPORT. **World Economic Forum**. Cologny: Geneva, 2018.