

A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA FUNDAÇÃO GAÚCHA DE TRABALHO E AÇÃO SOCIAL – FGTAS/SINE DE SANTANA DO LIVRAMENTO

Everton Luis Dutra Toledo
evertonfcf@hotmail.com

Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira-Adão
sebastiaocerqueira@unipampa.edu.br

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo caracterizar a inserção no mercado de trabalhadores através da percepção da gestão na Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS/SINE de Santana do Livramento de acordo com o gênero. A presente pesquisa trata de um estudo de caso realizado no FGTAS/SINE de Santana do Livramento que é o órgão responsável pela mediação entre as pessoas ingressantes ou já inseridas no mercado de trabalho com as empresas locais disponibilizando desde a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS até o encaminhamento para alguma vaga disponível de emprego. Ainda como metodologia, foi utilizada a entrevista semi-estruturada como base do levantamento de dados e a observação participante. Como resultado, foi possível identificar nesta pesquisa uma mudança no pensamento empresarial, no qual antes fatores de discriminação, no que tange ao gênero, eram elementos que tinham importância na hora de uma seleção de trabalho e, hoje, o fator que está mais evidente, segundo o levantamento feito pela pesquisa, é a capacitação que o indivíduo possui.

Palavras-chave: FGTAS/SINE; Vagas de Trabalho; Questão de Gênero.

ABSTRACT

This research had the objective of characterizing the insertion in the workers' market through the perception of the employees of the Gaucha Foundation of Work and Social Action - FGTAS / SINE of Santana do Livramento according to the genre. The present research deals with a case study carried out in the FGTAS / SINE of Santana do Livramento, which is the agency responsible for mediating between people entering or already inserted in the labor market with the local companies making available from the Work and Social Security - CTPS up to the referral for some available job vacancy. Also as a methodology, the semi-structured interview was used as the basis of data collection and participant observation. As a result, it was possible to identify in this research a change in business thinking, in which previously gender discrimination factors were important elements in the selection of work and, today, the most evident factor, according to the survey done by the research, is the training that the individual possesses.

Keywords: FGTAS/SINE; Job Oportunity; Gender Arouch.

1 INTRODUÇÃO

Observando as informações sobre a questão do emprego nota-se que esse é um problema recorrente no país, devido o fato de que o país não possui uma economia estável e não proporciona aos trabalhadores um planejamento de vida à longo prazo. Na década de 1990, o Brasil passou por uma época de grandes transições sociais e econômicas, passando de uma economia inflacionária para uma economia que possuía maior estabilidade de preços e que aos poucos começava a passar por mudanças tecnológicas tendo que se adaptar aos novos padrões impostos pela globalização. Embora o país tentasse implantar novos padrões, o Brasil apresentou baixo ritmo de crescimento econômico, ao final desse período, passando por muitas crises econômicas ao longo dos anos.

Na visão Paula e Pires (2017) depois do período de expansão econômica entre 2004 a 2013 onde a taxa média de crescimento econômica da economia brasileira era de 4,0% a.a. (ao ano) derivado de um melhoramento na distribuição de renda e na diminuição da pobreza, o país contraiu uma forte recessão a partir de 2014 e nos dois anos seguintes chegando a ter uma taxa negativa de -3,7% com relação ao PIB, paralelo a isso houve um declínio nos indicadores sociais.

Segundo IPEA (2013), em 2012 a situação do emprego no Brasil começou a passar por melhorias de forma qualitativa e quantitativa. Em uma pesquisa divulgada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) analisando os indicadores da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) é possível identificar observando os dados do Produto Interno Bruto (PIB) de 2012 que houve um aumento nas taxas do crescimento econômico frente ao ano anterior, sendo que no primeiro trimestre o aumento foi de (0,75%), no segundo (0,49%) e no terceiro de (0,87%).

Também comentando sobre o cenário macroeconômico do país, o IPEA (2013) relata que os índices que se referem a esse cenário do Brasil em 2012 apontam um desempenho positivo na geração de novos postos de trabalho, bem como, em condições de trabalho melhores dentre os indicadores analisados, destaca-se a redução das taxas de desemprego e o aumento da remuneração dos indivíduos.

Analisando os dados do PNAD (Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar) foi possível identificar que o número de pessoas desocupadas no Brasil chegou a 14,2 milhões de pessoas, sendo que esse índice cresceu 7,4 milhões nos últimos três anos, levando a maioria dos estados brasileiros a apresentar o índice mais baixo de ocupação da história (IPEA, 2017).

Para Leone e Baltar (2006) a participação crescente das mulheres na economia e a sua maior importância na força de trabalho ainda não foram o suficiente para diminuir a desigualdade de gênero que pode se manifestar através de salários mais baixos, maior nível de desemprego, maiores taxas de trabalho informais e cargos de menor prestígio social.

Na visão de Serpa (2010) a desigualdade social, vivida no cotidiano nas relações de gênero, não se definem a partir do econômico, e sim do cultural e do social, formulando pré conceitos sobre a função da mulher e do homem dentro das relações sociais, ou seja, na família, na escola, no trabalho na vida em sociedade em geral.

A instabilidade econômica afeta quase todas as famílias brasileiras, no entanto, seu efeito é heterogêneo na população. Segundo IBGE (2017), o desemprego afeta mais as mulheres do que os homens, pois diante da recessão que atinge o Brasil, as mulheres tiveram um nível maior de desocupação chegando a 13,8% em empregos formais, enquanto os homens apresentam uma taxa de desemprego da ordem de 10,7%, em razão que os empregadores evitam contratar mulheres, mesmo que, em muitos casos haja uma melhor

formação que os concorrentes, devido à suposta predisposição de se envolver mais com a família do que o homem.

Dessa forma ainda de acordo com Nota Técnica (2016), percebe-se que a situação dos empregos é extremamente alarmante e que não há sinais de melhoria em curto prazo. Além disso, o Brasil passa por problemas de baixo crescimento econômico, de educação inadequada e legislação péssima, o que influencia na situação atual de crise do país.

O Brasil havia melhorado sua situação econômica em meados de 2013 havendo um aumento significativo de trabalhadores em empregos formais desde 2002. Mas a partir de 2015 o país vem passando por uma crise econômica, aumentando os níveis de desemprego. Nesta crise, alguns setores foram atingidos como indústrias, o setor de construção civil, o comércio. Além disso, postos de trabalho, fecharam pelo fechamento dos setores ou pela redução significativa de funcionários (CHAHAD, 2016).

Mesmo com essa crise, não se pode deixar de notar a luta das mulheres para se manterem no mercado de trabalho. As últimas décadas apresentaram muitas mudanças na economia mundial e do Brasil, com o aumento da urbanização e da industrialização, que contribuiu para um ambiente que gerasse a oportunidade de novos trabalhadores no mercado de trabalho, além que permitiu uma maior inclusão e incluindo do gênero feminino (VIEIRA, 2006).

A inserção da mulher foi marcada por muito preconceito, luta pelos seus direitos e pela tentativa de tentar acabar com a desigualdade de gênero, enfrentando obstáculos para ter os mesmos direitos que os homens. Atualmente existem empresas que não abrem mão de trabalhar com mulheres, são organizações que buscam uma nova estrutura no ambiente de trabalho, com maior flexibilidade, intuição e diversidade, mas mesmo com essas conquistas os problemas não acabaram e ainda existem obstáculos a serem enfrentados como salários menores e a maior dificuldade de conseguir cargos de maior influência na empresa (GOMES, 2005).

No Rio Grande do Sul a participação feminina no mercado de trabalho sofreu uma queda de 48,9% em 2013 para o índice de 46,7% no ano seguinte, sendo uma das primeiras retrações em dez anos no que se refere à participação do gênero feminino. No ano de 2013, 813 mil mulheres encontravam-se empregadas na região de Porto Alegre, já em 2014 esse índice diminuiu para 796 mil mulheres (RUBLESCKI, 2015).

O município de Santana do Livramento tem um dos maiores índices formais de desemprego do Estado atualmente apenas 16% dos 81.427 habitantes possuem emprego e a população vem diminuindo com o decorrer dos anos -9,18% no último censo, devido à falta de oportunidades de emprego vêm ocasionando a mudança dos indivíduos para outras cidades (UCHA, 2017).

Partindo do fato que o município de Santana do Livramento tem um grande número de desempregados atingindo trabalhadores de todos os gêneros, dessa forma torna-se importante procurar saber a evolução da mulher no cenário econômico, através do funcionamento da Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS/SINE de Santana do Livramento que funciona junto com o Serviço Nacional de Emprego – SINE que tem como uma de suas finalidades a colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Assim o problema central elaborado foi: **Como se caracteriza a inserção mulher no mercado de trabalho na percepção da gestão na Fundação gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS/SINE de Santana do Livramento?**

Para responder a pergunta acima, este estudo teve como objetivo geral **Caracterizar a inserção da mulher no mercado de trabalho na percepção da gestão na Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS/SINE de Santana do Livramento.**

Os objetivos específicos desta pesquisa são: a) Analisar o papel da Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS/SINE na recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho e b) Verificar através da Fundação Gaúcha e Ação Social – FGTAS/SINE se existe diferença de gênero, dificultando o ingresso das mulheres no mercado de trabalho.

A justificativa deste trabalho recai no fato de que atualmente o Brasil possui cerca de 14 milhões de pessoas desempregadas e esse fenômeno do desemprego afeta a cidade de Santana do Livramento. Com um comércio mediano e um parque industrial muito pequeno, as atividades do município estão centradas na produção rural. Desta forma e, a primeira vista, parece existir postos de trabalho muito direcionados para a mão de obra masculina do que feminina quando a economia da fronteira está favorável.

Entretanto, torna-se necessário o desenvolvimento deste estudo para que se tenha um panorama de como se caracteriza a colocação e recolocação da mão de obra feminina no mercado de trabalho de Santana do Livramento.

Espera-se que com esse estudo seja possível compreender os elementos decisivos que, supõem-se, direcionam muito mais os homens para o mercado de trabalho em detrimento das mulheres.

Ainda, com este estudo, pretende-se reunir um conjunto de teorias e conceitos que possam ser utilizados em outras pesquisas que venham a desenvolver esse mesmo tema. Bem como, espera-se com esse estudo contribuir para o processo de decisão do FGTAS/SINE e de empregadores locais no que tange aos problemas de empregos e à dificuldade de acesso ao trabalho por questão de gênero.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresentam-se as teorias necessárias para a compreensão da recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

2.1 Recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho: o papel do FGTAS/SINE no Brasil

Em um período em que a economia mundial vivenciava um aumento significativo do crescimento econômico, acreditava-se que o Brasil também obteria essa melhoria, mas o desemprego aumentou devido ao baixo nível de desenvolvimento econômico do país, expondo a necessidade de criar políticas de proteção ao trabalhador. Isso era uma deficiência, assim a partir de 1960 começaram a serem implantados os programas públicos de emprego no Brasil (CARDOSO JUNIOR et al, 2006).

O Fundo de Garantia do tempo de Serviço - FGTAS foi criado em 1966 com o objetivo de facilitar o processo de demissão dos trabalhadores, pois naquela época a legislação impunha valores altos a serem pagos pelas empresas de acordo com o tempo de serviço (FERRANTE, 1978).

Segundo Cardoso Junior et al. (2006) com a criação do FGTAS tornou mais econômico a demissão do trabalhador para o empregador, pois este passou a depositar 8% do salário do trabalhador numa conta vinculada ao contrato de trabalho, podendo ser retirada no momento da demissão do trabalhador. A criação do FGTAS passou a beneficiar as duas partes porque o empregador não precisava mais pagar indenizações altíssimas e o trabalhador teria sua garantia financeira por algum tempo.

Ainda de acordo com o Cardoso Junior et al. (2006) em 1975 foi criado o Sistema Nacional de Emprego – SINE para atender as determinações da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Essa organização é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, e faz parte de 185 países, tendo como funções dar sugestões às legislações trabalhistas e também à elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas. O SINE foi criado para prover serviços de intermediação de mão de obra, qualificação profissional e gerar informações sobre o mercado de trabalho.

Na visão de Porcsh et al. (2016), tem-se que a evolução do SINE foi lenta ao longo do tempo, por causa da fragilidade financeira dada ao sistema, inicialmente os recursos providos para o SINE viriam do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGD com parceria com o Ministério do Trabalho através dos postos de atendimento, mas inicialmente os resultados adquiridos foram abaixo do esperado, apenas a intermediação da mão de obra se estabilizou.

Ainda na visão de Porcsh et al. (2016), a ausência de uma fonte estável dificultou muito a estabilidade do SINE até a década de 1990 e só passou a obter maior êxito após a redemocratização com a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e do Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT que passou a ser o novo sistema de financiamento do SINE.

Para o autor em tela, identifica-se que, com a estabilidade financeira adquirida trouxe-se uma nova estrutura para o funcionamento do SINE o Programa de Seguro Desemprego – PSD com um novo formato institucional. O PSD foi instituído com o objetivo de criar a estabilidade financeira ao trabalhador recém desempregado e engloba benefícios ao trabalhador, ações de orientação, recolocação e qualificação profissional, está vinculado ao FAT que é responsável pelo financiamento dos recursos deste fundo a partir do recolhimento do PIS-PASEP.

Para Porcsh et al. (2016, p. 13), “com a criação do Fundo e sua estabilidade financeira o SINE voltou com mais força, permitindo sua expansão pelos estados e municípios brasileiros, sendo que os principais serviços prestados pelo SINE são: a) O recebimento e o direcionamento de trabalhadores para triagem de seleção; b) a qualificação para o seguro-desemprego; c) a instrução profissional e o direcionamento para a qualificação profissional; d) a expedição da carteira de trabalho; e) práticas de incentivo ao empreendedorismo e a economia humanitária e ajuda ao trabalhador autônomo”.

Atualmente o Sistema Nacional de Emprego é constituído por 1500 postos de atendimento, estando vigentes em 1200 municípios do país, tendo 72 convênios vinculados ao Ministério do Trabalho e Previdência Social que realizam a gestão dos postos de atendimento (PORCSH et al, 2016).

De acordo com o Porcsh et al. (2016) o SINE é associado com o programa FGTAS – Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social que é uma fundação vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Social, Trabalho, Justiça e Direitos Humanos, que foi criada em 27 de novembro de 1991. Essa fundação também pode se unir a entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, sempre tendo como foco ajudar a realização de seus programas.

O FGTAS no Rio Grande do Sul foi o primeiro Estado a se vincular com o Ministério do Trabalho para a instalação do SINE, que oferece serviços de mão de obra, seguro desemprego, informações do mercado de trabalho e qualificação profissional. Através do FGTAS, o governo do Estado gerencia o funcionamento do sistema pelas agências FGTAS/SINE (PORCSH et al, 2016).

Um dos principais programas do FGTAS/SINE de acordo com o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) (2002) é o Programa Seguro Desemprego que tem por finalidade dar ao

trabalhador a assistência financeira temporária enquanto ele estiver desempregado e possa ser recolocado no mercado de trabalho o mais rápido possível.

Ao entrar com o pedido para o seguro o cidadão é cadastrado automaticamente no sistema para recolocação no mercado de trabalho, não podendo receber outra remuneração oriunda de vínculo empregatício formal ou informal (PORCSH et al, 2016)

O seguro desemprego além de prover a assistência temporária ao trabalhador desempregado sem justa causa, também tem como objetivo auxiliar na busca de um novo emprego, através de programas de orientações, recolocação e qualificações profissionais (PORCSH et al, 2016).

As agencias do FGTAS/SINE oferecem aos trabalhadores que buscam seus serviços para vagas de emprego o Portal Mais Emprego, onde eles são cadastrados. Ao realizarem o cadastro é criado um perfil profissional do trabalhador, onde foram cadastrados, a partir desse momento é realizada uma busca entre as empresas que estão utilizando o trabalho de intermediação do FGTAS/SINE e encaminhado para uma vaga de emprego de acordo com a sua descrição (MTE, 2014).

Segundo abordam Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2016) para que todo esse sistema fosse realizado, o SINE utiliza para colocação e recolocação do trabalhador no mercado de trabalho a Intermediação de Mão de Obra - IMO que foi uma de suas principais atribuições desde o seu surgimento. Este programa que tem por finalidade principal a inserção rápida do trabalhador ao mercado de trabalho.

Ainda de acordo com o DIEESE (2016), a Intermediação da Mão de Obra que é promovida pelo SINE faz o cruzamento entre o perfil da vaga do trabalhador e o perfil da vaga do empregador, através de informações deixadas no sistema de dados do programa, dessa forma a IMO atualmente atua no combate ao desemprego, devido a sua rapidez de recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. Desta forma, a IMO colabora com a redução dos gastos causados pelo Seguro Desemprego.

Na visão de Ramos (2005) a IMO tem como objetivo a inserção ou recolocação do trabalhador no mercado de trabalho de forma rápida com intenção de diminuir o desemprego no país.

O serviço de colocação e recolocação prestadas pelas agencias é totalmente gratuito com o objetivo de encaminhar trabalhadores desempregados, jovens, pessoas com deficiência as vagas de empregos disponibilizados por empresários, no qual todos os trabalhadores que procuram uma vaga de emprego são cadastrados no Portal Mais Emprego do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTE, 2014).

Esta seção expõe como foi instituído o FGTAS/SINE e também de que maneira é feita a colocação e recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Na seção a seguir são observadas as dificuldades que a mulher passa para conseguir seu espaço no mercado de trabalho devido à diferença de gênero.

2.2 Diferenças de gênero masculino e feminino no mercado de trabalho

A partir do século XIX, com a industrialização dos processos produtivos as margens da revolução industrial, as mulheres começaram a ganhar espaço na esfera social de trabalho em partes devido à chegada de maquinas nas organizações que não precisavam de trabalhadores com força muscular, dando mais oportunidades de emprego às mulheres (PERROT, 2006).

De acordo com o autor citado, as mulheres inseridas em fábricas eram castigadas com excessivas horas de trabalho e condições péssimas de moradia, de maneira igual a os homens. No entanto, elas também eram responsáveis pelo trabalho doméstico, acarretando em uma jornada excessiva devido ao trabalho remunerado e o não remunerado.

Após a Segunda Guerra Mundial, surge na cadeia de produção um processo de controle total do trabalho, através da cronometragem de operações. Nele a máquina assumiu uma função de suma importância no processo produtivo retirando do trabalhador sua máxima capacidade de produzir. O modelo fordista/taylorista foi caracterizado pela implementação de máquinas que reduziam o tempo ocioso do trabalhador e maximizavam o ritmo de trabalho (ANTUNES 2007).

Ainda de acordo com o Antunes (2007) desde este período as mulheres vêm tentando modificar o cenário do mercado de trabalho, reivindicando direitos que por muito tempo foram suplantadas, por motivos de uma sociedade opressora, exploradora e machista, e que com os movimentos feministas que surgiram entre a década de 1960 e 1970 vem melhorando gradativamente as condições do gênero feminino no âmbito social.

Para Jablonski (1991), os movimentos feministas da década de 1960 modificaram a natureza de velhas similaridades entre homens e mulheres questionando ramos da vida social como a sexualidade, a divisão do trabalho doméstico entre outros.

Conforme Priore (1997) a participação do gênero feminino no mercado de trabalho cresceu pela elevação do custo de vida e da monetarização da economia, provocando a intervenção da mulher na ajuda do custeio familiar, concentrando a maioria dos trabalhos femininos nas áreas de corte e costura, manicures, cabeleireiras, professoras e principalmente nos serviços domésticos.

De acordo com Andrade (2016), dados da OIT mostram que em 2015, pouco mais da metade da população que está no mercado de trabalho possui serviços remunerados, havendo uma diminuição nos últimos 20 anos de trabalhadores não remunerados principalmente entre as mulheres com 17% e os homens com baixa de 8%.

Atualmente no Brasil, apesar de ainda existir dificuldade para as mulheres conseguirem cargos de prestígio e poder nas organizações estas estão estendendo sua área de atuação profissional e investindo em uma boa formação acadêmica, no intuito de atingir melhores condições no mercado de trabalho, sendo possível notar a força do trabalho feminino no setor público estatutário, onde o acesso é realizado por concursos públicos diminuindo a discriminação e aumentando a igualdade nos postos de trabalho. No setor privado ainda prevalece às dificuldades de cargos e remunerações igualitárias (ANDRADE, 2016).

Segundo Azevedo, Fernandes e Menezes (2000) o gênero feminino preocupa-se mais em melhorar sua qualificação profissional ao contrario da grande parte dos homens, com isso destacam-se por sua flexibilidade e processos multifuncionais. Com o aumento do grau de formação, as mulheres elevaram as suas conquistas com uma melhor qualificação, permitindo uma maior facilidade para ingressar no mercado de trabalho.

A cultura patriarcal causou o distanciamento do homem do cenário familiar composto por mãe e filho. Porém, a inserção da mulher no mercado de trabalho levou a terminar com a hierarquia domestica e começou a permitir reflexões sobre a autoridade paterna, como aponta Gomes e Resende (2004).

Alves (2013) salienta que é notável que a partir da década de 1970, as mulheres adentraram fortemente no mercado de trabalho, sendo possível tal fato identificar através de amostras dos Censos Demográficos que em 1970, só 18,5% das mulheres eram economicamente ativas e em 2010 esse índice passou para 48,9%.

Embora as mulheres tenham conseguido grandes conquistas e igualdade em alguns setores do âmbito profissional, Correia e Corrêa (2016) observa ainda a existência em termos sociais e culturais de que a mulher é responsável por boa parte dos serviços domésticos, ou seja, boa parte das atividades não remuneradas no âmbito privado e no âmbito profissional, ocasionando sempre à mulher a dupla jornada de trabalho, pois mesmo tendo grande incorporação no mercado de trabalho elas não conseguem desvincular dos serviços do lar.

Levando em conta a Pesquisa Nacional de Amostras e Domicílios (PNAD) 88% das mulheres brasileiras fazem a dupla jornada, dividindo-se entre trabalho remunerado e tarefas domésticas. A OIT ainda ressalta que embora as desigualdades tenham diminuído com o tempo, foi pequena a redução do envolvimento das mulheres com as tarefas domésticas e no tempo dedicado aos filhos, fazendo com que elas permaneçam com jornadas de trabalhos superiores ao gênero masculino, é o que nos conta (ANDRADE, 2016).

Fontoura e Gonzalez (2009) observam que no ano de 2008 17% das jovens entre 15 e 29 anos detinham as maiores taxas de desemprego. As mulheres que se ocupavam com a chefia do lar ou que eram esposas demonstravam taxas menores de desemprego, entre 6,8% e 6,6% respectivamente. Da ótica do local de moradia há heterogeneidade, onde as mulheres, as que moram em áreas metropolitanas são mais afetadas com o desemprego 12,1%, ao mesmo tempo em que as que residem em zonas rurais só 3,5% delas são afetadas por esse fator.

Ainda na percepção Fontoura e Gonzalez (2009) um dos motivos do baixo índice de desemprego das mulheres no campo se deve na distinção de trabalho produtivo e reprodutivo, principalmente na agricultura familiar.

Segundo Abramo (2006) ele coloca que o índice de mulheres no mercado de trabalho vem aumentando, mas ainda é muito inferior a dos homens, principalmente quando se refere a cargos de poder na organização, a taxa de desemprego de mulheres e negros ainda é sistematicamente superior a dos homens brancos, podendo-se observar diferenças importantes por gênero, mesmo o nível de escolaridade das mulheres sendo claramente superior a dos homens e diferenças raciais que não reduzem.

Segundo os dados do IBGE (2017) foi realizada uma pesquisa para identificar o nível de desemprego considerando cor, raça e gênero. Através dos dados Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) é possível ver que houve maior número de desocupação de acordo com o gênero, onde as mulheres apresentam um desemprego na ordem de 13,8, enquanto os homens tem uma taxa de apenas 10,7.

Houve uma investigação realizada pelo PNAD em cinco grandes regiões do país para descobrir o nível de desocupação de mulheres em 2017, havendo no nordeste o maior nível de desemprego entre as mulheres com 18,7%, no norte o indicador foi de 18,1 %, no sudeste 15,9% e centro oeste 14,4%, no Sul foi apresentada a menor taxa de desemprego das cinco regiões, com 10,8% (IBGE, 2017).

A educação superior na visão de Beltrão e Alves (2004) é um dos fatores decisivos no melhoramento das condições de trabalho feminino, que acontece de forma evolutiva. Entretanto, uma alta escolaridade não proporciona que terão as mesmas conquistas no mercado de trabalho, pois mesmo quando possuem um maior nível escolar, em muitos casos recebem remunerações inferiores aos homens com o mesmo grau de formação.

Na visão de Pinheiro (2012) a mão-de-obra feminina vem assumindo um papel muito importante na economia atual, entretanto, apesar das mulheres possuírem um nível de formação maior dos que o dos homens, dados estatísticos mostram que a discriminação de gênero ainda persiste quando se trata da renda individual, de acordo com os dados do PME do IBGE de 2012 a média salarial das mulheres em 2011 foi R\$1.343,81, 72,3% do montante que os homens recebiam R\$1.857,63.

Ainda com relação da diferença salarial entre os gêneros uma pesquisa realizada pela Catho analisou as diferentes remunerações entre os gêneros dentro das organizações desde o operacional até os cargos de chefia, demonstrando que quanto maior o nível hierárquico, maior é a disparidade de remuneração para os homens em detrimento as mulheres, o menor índice de diferença é no cargo de assistente e auxiliar onde a taxa é de 9%, passando para 16,45 estagiário e trainee, 20,4% analista, 28,15 encarregado e supervisor, 46,7% gerencia, diretoria e coordenação, 47,3% especialista técnico 51,45 especialista graduado, 58% cargos operacionais e 62,5% em cargos de consultoria (SANTOS E OLIVEIRA, 2017).

De acordo com Andrade (2016) a questão da desigualdade de gênero é um problema que existia no passado, e ainda continua vigente, em muitas empresas com menor proporção, pois a sociedade vem se adaptando a essas grandes conquistas, mas esse é um tema que ainda tem que ter forte destaque, porque quando se refere à participação nos espaços de poder e decisão continuam com uma margem de comando de apenas 9% dos representantes no Congresso Nacional e menos de 10% na direção de prefeituras no país.

Ainda de acordo com Andrade (2016) o governo deveria tentar impulsionar a participação das mulheres em setores de produtividade média e alta, criando políticas ativas de emprego e aumentando a disponibilidade de vagas em creches, pois esse é um grande fator para autonomia econômica das mulheres e sua ausência torna-se uma das grandes barreiras na busca pela igualdade de gênero.

Existem empresas que já se adaptaram a essa realidade de que as mulheres estão se qualificando cada vez mais e procurando seu espaço no mercado de trabalho, por exemplo pagando creches para que as mães possam deixar seus filhos enquanto trabalham, mas infelizmente ainda são poucas que dão ajuda a profissional que quer trabalhar. Essas ações poderiam ocasionar a diminuição do nível de desemprego atualmente, com vistas à igualdade de gênero, como enfatiza Andrade (2016).

Após abordar os elementos teóricos que fundamentam este estudo, ou seja, conceitos e contextos sobre colocação e recolocação no mercado de trabalho, bem como a diferença de gênero impactando no momento da contratação, a seguir passa-se a abordar a metodologia que orientou este estudo.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo apresentam-se os aspectos metodológicos deste estudo. Inicialmente é abordada a caracterização da pesquisa, a população e amostra e também o método de coleta de dados e posterior análise.

3.1 Tipo de pesquisa

Esta pesquisa consistiu em um estudo exploratório-descritivo realizado na Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS/SINE de Santana do Livramento/RS.

Trata-se de um estudo de caso em função do autor ter feito um mergulho profundo no FGTAS/SINE e lá coletar dados sobre o fenômeno estudado. Segundo Gil (2008) o estudo de caso consiste no estudo profundo de um ou poucos objetivos, de modo que possibilite seu amplo e detalhado conhecimento. Ainda para Gil (2008), no método de estudo de caso como não pretende-se estabelecer generalizações ou conhecer precisamente as características de uma população, a análise de um ou de poucos casos são suficientes para proporcionar uma

visão global do problema ou para identificar possíveis fatores que influenciam determinado fenômeno ou são por eles influenciados.

O estudo se caracteriza também como exploratório-descritivo, onde os dados coletados foram analisados qualitativamente. De acordo com Gil (2008) a pesquisa exploratória é a que mais aprofunda o conhecimento da realidade, por isso esta é frequentemente utilizada em métodos experimentais. Este tipo de pesquisa tem como objetivo identificar as percepções que os colaboradores do FGTAS/SINE de Santana do Livramento têm sobre a ocupação de gênero no mercado de trabalho.

As pesquisas descritivas segundo a visão de Gil (2008) possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência. Elas descrevem as características de determinadas populações ou fenômenos.

Para Marconi e Lakatos (2009), estudos exploratórios-descritivos têm por finalidade a descrição completa de determinado fenômeno, o qual pode ser, por exemplo, um estudo de caso.

3.2 Método escolhido

Foi escolhido o método qualitativo, pois segundo Bartunek e Seo (2002) é útil e necessário para detectar e explorar os significados dos fenômenos, isto é, este método tem como objetivo principal interpretar o fenômeno que observa, permitindo estimular o desenvolvimento de novas compreensões sobre a variedade e a profundidade dos fenômenos sociais.

Para Minayo (2008), a pesquisa qualitativa, o importante é a objetivação, porque durante a investigação científica é necessário entender o problema do objeto de estudo, usar técnicas de coleta de dados adequadas e observar o material de forma específica e contextualizada.

Entende-se que o método qualitativo é fundamental para a compreensão do assunto trabalhado, ou seja, a inserção da mulher no mercado de trabalho na percepção do FGTAS/SINE.

3.3 Técnica de coleta de dados

Para a realização do procedimento da coleta de dados foram considerados os objetivos e o tipo de abordagem utilizada, onde a entrevista foi utilizada para a realização da coleta de dados. De acordo com Triviños (1987), a entrevista valoriza a presença do investigador e oferece as perspectivas precisas para que o entrevistado tenha liberdade e espontaneidade, o que enriquece o estudo num enfoque qualitativo.

Para a realização da coleta de dados foi utilizada uma entrevista semi-estruturada, segundo Manzini (1990/1991), a entrevista semi-estruturada tem um enfoque em um determinado assunto ao qual será organizado um roteiro com questões principais, completadas por perguntas inerentes desse modo pode-se aparecer informações espontâneas o que facilita na realização da entrevista.

Utilizou-se também na coleta de dados a observação participativa, em que o pesquisador observou na organização estudada o fluxo de pessoas do gênero masculino e feminino, na tentativa de observar na cidade de Santana do Livramento quais dos gêneros buscam mais vagas no mercado de trabalho.

A observação participativa na visão de Lakatos e Marconi (2003) refere-se na participação real do pesquisador com os indivíduos ou grupo. Ele se integra ao grupo incorporando-se a ele podendo até mesmo confundir-se com um próprio membro do grupo em questão e participando das atividades comuns deste. Sendo que a observação se deu no período de 23/04/2018 à 27/04/2018, analisando uma semana completa de trabalho realizada pelo FGTAS/SINE de Santana do Livramento.

Esse estudo também foi desenvolvido com a coleta de dados primária e também contou com a pesquisa bibliográfica, pois na visão de Santos (2007) a pesquisa bibliográfica é baseada no manuseio de obras literárias impressas, de livros e artigos científicos. Sendo esse o tipo mais utilizado o que torna a pesquisa mais abrangente.

3.4 Universo da pesquisa

Desta forma, foi entrevistado apenas um funcionário, por ter informações importantes de quem utiliza os serviços prestados pelo FGTAS/SINE. Foi escolhida para a pesquisa a amostra intencional que segundo Bussab e Bolfarine (2004), o pesquisador escolhe quem vai fazer parte da sua amostra, com base na noção de que o indivíduo escolhido pode contribuir significativamente para a pesquisa. Para este estudo os sujeitos de pesquisa foram o Gestor da FGTAS/SINE de Santana do Livramento.

3.5 Técnica de análise dos dados

Para Gil (1999) a coleta de dados tem o objetivo de organizar as informações de maneira que tragam respostas claras ao problema da investigação.

Segundo Marconi e Lakatos (1996) a análise de conteúdo é umas das etapas que mais tem importância para a pesquisa, porque, a partir dela é que serão demonstrados os resultados e a conclusão, essa deverá ser definitiva ou parcial possibilitando margem para pesquisas seguintes.

Para Dellagnello e Machado-da-Silva (2005), A análise de conteúdo tem sido uma das técnicas de análise de dados mais utilizada no campo da administração no Brasil, especialmente nas pesquisas qualitativas.

Segundo Denzin & Lincoln (2000) a pesquisa qualitativa pode ser trabalhada no sentido de repensar e formar uma sociedade livre e democrática, demonstrando o seu caráter crítico.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados os dados coletados através de uma entrevista, na qual foram aplicadas questões sobre o funcionamento e serviços oferecidos pelo FGTAS/SINE de Santana do Livramento e também questões sobre diferença de gênero no mercado de trabalho.

Conforme diário de Campo, viu-se que no FGTAS/SINE, a quantidade de pessoas trabalhando está assim descrita:

Atualmente o FGTAS/SINE estudado possui 6 funcionários em diferentes cargos, 5 deles são responsáveis pelo atendimento ao público nos guichês da organização, porém existiu

uma limitação, eles não estavam autorizados a concederem entrevistas em nome da instituição.

Neste contexto, foi possível apenas a realização de uma única entrevista e esta foi realizada com o gestor da instituição. Contudo, vale ressaltar que, o gestor possui vivências e dados muitos importantes para o trabalho por estar a tempo no cargo e ter experiência na área sobre a intermediação desses indivíduos no mercado de trabalho de acordo com uma visão interna do FGTAS/SINE. Sendo assim, a população de interesse é composta por um único elemento, o gestor responsável pelo FGTAS/SINE de Santana do Livramento, conforme quadro 1 abaixo.

Quadro 1 – Pessoal Lotado no SINE/FGTAS Santana do Livramento

FUNÇÃO	SEXO	IDADE	TEMPO DE SERVIÇO
Gestor	M	40	4 anos
Atendimento	M	34	10 anos
Atendimento	M	45	5 anos
Atendimento	M	27	6 anos
Atendimento	F	43	4 anos
Atendimento	M	59	36 anos

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.1 Recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho - o papel do FGTAS/SINE em Santana do Livramento

Nesta etapa do trabalho iniciou-se o levantamento de dados através da entrevista semiestruturada, neste primeiro bloco de perguntas foram levadas até o entrevistado questionamento acerca dos serviços prestados pela instituição bem como as dificuldades que ela encontra para prestá-los levando em conta a situação econômica em que o país se encontra, estes questionamentos que no entendimento do autor são de suma importância para a compreensão dos gargalos que dificultam a distribuição de vagas pelo FGTAS/SINE de Santana do Livramento.

4.1.1 Percepção da gestão do FGTAS/SINE sobre as dificuldades encontradas na distribuição de vagas levando em conta o cenário econômico atual:

De acordo com o entrevistado atualmente “a grande dificuldade que o FGTAS/SINE tem para empregar as pessoas e também para disponibilizar vagas é a facilidade que as empresas têm de entrar em contato com o trabalhador com currículos e por via internet”. “Outra dificuldade é que as grandes empresas tem seu próprio RH, não necessitando assim do trabalho da intermediação do FGTAS/SINE”. “Esse é um trabalho gratuito com as empresas, tendo em vista também que se tem um grande capital de currículos, em que a instituição tem como objetivo a colocação e recolocação imediata do trabalhador no mercado de trabalho, mas o que acontece hoje é que com a questão da facilidade do acesso a internet, a publicidade, isso atrapalha a realização do serviço feito na empresa, pois se torna mais complicado conseguir as vagas para disponibilizar para a população, essa seria a grande dificuldade”.

O entrevistado tem a mesma percepção do MTE (2014) quando se refere que os trabalhadores buscam por vagas de emprego, no Portal Mais Emprego, onde foram cadastrados, a partir desse momento é realizada uma busca entre as empresas que estão utilizando o trabalho de intermediação do FGTAS/SINE, depois disso o trabalhador é encaminhado para uma vaga de emprego de acordo com sua descrição.

4.1.2 Distribuição de vagas pelo FGTAS/SINE para quem esta tentando colocar-se ou recolocar-se no mercado de trabalho:

O entrevistado explica que é feito “através do programa intermediação da mão de obra realizado no FGTAS/SINE, primeiramente procura-se as vagas para disponibilizar nos guichês, a partir daí o público tem acesso às vagas que estão disponíveis. Quando o trabalhador vai realizar o encaminhamento para o seguro desemprego, é criado um perfil que possui todos os dados do cidadão e posteriormente é encaminhado para o banco de dados para encontrar uma vaga compatível com o seu perfil, depois disso é realizado a entrevista com quem está contratando”.

Assim, pode-se observar que existe relação na visão de Ramos (2005) de que a IMO tem como objetivo a inserção ou recolocação do trabalhador no mercado de trabalho de forma rápida com intenção de diminuir o desemprego no país.

De acordo com o MTE (2014) o serviço de colocação e recolocação prestadas pelas agencias é totalmente gratuito com o objetivo de encaminhar trabalhadores desempregados, jovens, pessoas com deficiência as vagas de empregos disponibilizados por empresários e todos os trabalhadores que procuram uma vaga de emprego são cadastrados no Portal Mais Emprego do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

4.1.3 Fatores que influenciam a população de Santana do Livramento em preferirem o seguro-desemprego em detrimento à recolocação imediata no mercado de trabalho na visão do FGTAS/SINE:

De acordo com os relatos do entrevistado, “geralmente as pessoas quando ficam desempregadas vem procurar o seguro desemprego que é um auxilio que o governo da justamente para essas pessoas, mas no momento que elas chegam ao atendimento se já existe alguma vaga dentro desse perfil, já é encaminhado ou sugerido ela encaminhar, mas na maioria das vezes o trabalhador não quer a recolocação imediata, espera pelo menos três meses recebendo o seguro desemprego e depois volta a procurar emprego”.

O seguro desemprego é um auxílio temporário como forma de seguro por alguns meses para o trabalhador desempregado, ao entrar com o pedido para o seguro o cidadão é cadastrado automaticamente no sistema para recolocação no mercado de trabalho, não podendo receber outra remuneração oriunda de vinculo empregatício formal ou informal de acordo com o que fala o entrevistado, conforme MTE (2014).

Atualmente a IMO é um programa como combate ao desemprego devido sua rapidez na recolocação do trabalhador no mercado, opinião que o entrevistado converge com a visão de Ramos (2005).

4.1.4 Principal benefício que o FGTS/SINE fornece para o trabalhador que acaba de perder o emprego:

Ao ser questionado sobre o principal benefício fornecido, o entrevistado voltou a abordar o seguro desemprego, dizendo que, “um dos benefícios disponíveis é o seguro desemprego, que a pouco tempo passou por algumas mudanças, antigamente a pessoa teria que ter seis meses constatado de trabalho, agora tem que ter um ano a requerer até cinco parcelas no valor de 80% somados os últimos três contracheques e depois se divide por três e assim da os 80% do valor que se tem direito a receber, então esse é um dos benefícios”.

O entrevistado comentou que havia outros benefícios que “eram os cursos gratuitos através do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), que atualmente não são mais ofertados, no qual eram encaminhados cursos para o desempregado fazer, benefício que poderá voltar a ter posteriormente”. Também existe o benefício da emissão da carteira de trabalho que é muito importante, pois ela garante segurança ao trabalhador, assegurando seus direitos registados em lei como férias, décimo terceiro proporcionados ao salário registrado nela, que é fundamental, pois sem ela o trabalhador que é dispensado do serviço não poderá requisitar o direito do seguro desemprego.

Percebe-se uma convergência entre a resposta dada pelo entrevistado e opinião do MTE (2002) de que o Programa Seguro Desemprego tem por finalidade dar ao trabalhador a assistência financeira temporária enquanto ele estiver desempregado e possa ser recolocado no mercado de trabalho o mais rápido possível.

Opinião que converge com Porcsh et al. (2016), de que o seguro desemprego tem como finalidade além de prover a assistência temporária ao trabalhador desempregado sem justa causa, mas também tem como objetivo auxiliar na busca de um novo emprego, através de programas de orientações, recolocação e qualificações profissionais.

4.1 Diferenças de gênero masculino e feminino no mercado de trabalho

Neste segundo bloco da entrevista semiestruturada as perguntas são mais direcionadas para a questão de gênero que é o tema principal da pesquisa, sabendo-se que culturalmente o Brasil é um país em que as mulheres enfrentam inúmeras dificuldades para exercer uma profissão, pois ainda se tem uma visão machista do potencial que elas podem disponibilizar para os vários setores econômicos em que estão tentando inserir-se, o objetivo desta parte do levantamento de dados e saber se essas dificuldades se aplicam na cidade de Santana do Livramento e quais seriam os fatores que influenciariam nessas condições.

4.2.1 Observando a alta concorrência entre as pessoas para ingressar no mercado de trabalho atual, em sua opinião existe uma tendência maior para um dos gêneros inserirem-se nas organizações:

Atualmente de acordo com o entrevistado a discriminação de gêneros diminuiu bastante, “as empresas procuram as pessoas que forem mais bem qualificadas independentemente do seu gênero, pois as organizações estão focadas em contratar quem está mais apto para ocupar o cargo que a empresa disponibilizou no momento”. Essa questão do gênero não se pode dizer que não existe, mas tem menos influencia em determinados segmentos no mercado na hora de alguma seleção para o cargo. O mesmo serve para as

diferenças raciais o que vem importando é o grau de qualificação que a pessoa possui. Esse fator é o que vai determinar se está apto para ocupar a vaga disponível e não o seu tom de pele.

Apesar de ainda ter um pouco de dificuldade para as mulheres conseguirem cargos de prestígio e poder nas organizações com o passar do tempo diminuiu, pelo fato de que as mulheres estão estendendo sua área de atuação profissional e investindo em uma formação acadêmica, tornando-se melhor qualificada que os homens em muitos casos na disputa por cargos do mercado de trabalho, opinião do entrevistado que converge com a visão de Andrade (2016).

Outra percepção é de Abramo (2006) que diverge da opinião do entrevistado, ele coloca que o índice de mulheres no mercado de trabalho vem aumentando, mas ainda é muito inferior a dos homens, principalmente quando se refere a cargos de poder na organização, a taxa de desemprego de mulheres e negros ainda é sistematicamente superior a dos homens brancos, podendo-se observar diferenças importantes por gênero, mesmo o nível de escolaridade das mulheres sendo claramente superior a dos homens e diferenças raciais que não reduzem.

4.2.2 Avanços e quebra de barreiras adquiridas pelas mulheres no que se refere à busca por uma melhor formação acadêmica para engajar-se no ambiente profissional:

O entrevistado acredita que as mulheres vêm investindo mais em uma melhor formação acadêmica do que os homens, “sendo possível notar que a mulher além de ter a sensibilidade de ser mulher, ela vem se aperfeiçoando mais para tentar progredir na sua área, então com certeza isso existe e pode-se dizer que hoje mais do que os homens. A formação das mulheres vem ultrapassando a dos homens, dentro da percepção do FGTAS/SINE de Santana do Livramento”.

A visão do entrevistado converge com a opinião de Fernandes e Meneses (2000), pois eles acreditam que a mulher preocupa-se mais em melhorar sua qualificação profissional do que os homens, aumentando seu grau de formação, melhor qualificação, permitindo maior acesso para ingressar no mercado de trabalho.

A opinião do entrevistado vai ao encontro do que diz Andrade (2016), que a mulher vem se qualificando mais que os homens para conseguirem obter seu espaço no mercado de trabalho.

4.2.3 A dupla jornada de trabalho como fator influenciador na distribuição de vagas e de uma remuneração desnivelada com o gênero sobre o ponto de vista do FGTAS/SINE:

Segundo o entrevistado pode-se dizer que são poucas as empresas que discriminam a mulher pela questão do cuidado com a casa e pela questão da maternidade, ainda existe, mas são poucas. “Hoje eu acredito que não atrapalhe tanto, obviamente, existem cargos que necessitam de uma grande disponibilidade de tempo do funcionário com a empresa, sendo uma questão importante na hora da contratação, mas hoje muitas empresas conseguem entender o vínculo que a mulher tem com a família numa sociedade que ainda acha que esta é responsável por grande parte dos serviços domésticos”.

Dessa forma, existem organizações que ajudam as pessoas que tem essa dupla jornada, algumas fornecem creches para os funcionários que possuem filhos, para que elas possam trabalhar. “O foco de algumas empresas quando vão fazer uma seleção de emprego é principalmente o grau de qualificação da pessoa independente se ela cuida da casa ou tem

filhos e etc..., independente do gênero, o que vale é a competência e a compatibilidade com a área requisitada”. Quando se refere a empresas que já possui um salário tabelado por cargo acredito que não tenha uma diferenciação salarial.

O entrevistado possui a mesma opinião de Correia e Corrêa (2016), de que as mulheres têm conseguido grandes conquistas e igualdade em alguns setores do âmbito profissional mesmo com a dupla jornada de trabalho, pois as mulheres ainda não conseguem se desvincular dos serviços do lar devido a termos culturais e sociais que ainda existem.

A opinião do entrevistado diverge do que diz Andrade (2016), sendo que para este autor esse fator ainda influencia na distribuição de vagas e que seria necessário promover novas estratégias que impulsionasse a divisão familiar e ações das empresas em ajudar mulheres que possuem essa dupla jornada, questões que poderiam diminuir o nível de desemprego, com vistas à igualdade de gênero.

4.2.4 Disparidade de remuneração entre os gêneros em cargos semelhantes, mesmo com todas as conquistas adquiridas pelas mulheres no decorrer do tempo:

Na opinião do entrevistado, “tem-se que esta questão foi vencida porque hoje a maioria dos salários é tabelada, antigamente essa questão da disparidade salarial até podia ser percebida em alguns setores pela questão da discriminação tanto de gênero quanto racial que existiam dentro das organizações por parte dos patrões, pois não havia tanta fiscalização como se tem hoje, e o trabalhador não era tão amparado como é atualmente pela questão das leis que asseguram seus direitos, então com o tabelamento de salários se uma mulher chegar a gerencia de um mercado, por exemplo, ela vai receber o mesmo que o gerente masculino receberia”. Claro que isso numa visão do FGTS/SINE que trabalha dentro das normas trabalhistas, mas em alguns casos de empregos informais que o trabalhador esteja sem a carteira de trabalho assinada acredita-se que ainda possa existir algum tipo de diferença, seja ela de gênero, racial ou até mesmo pela questão de diminuição de custos para o empregador.

No entanto pode-se ver alguma discriminação de gênero por algumas empresas quando se refere a cargos de maior poder na empresa, para a realização da contratação a mulher necessita de um currículo com uma qualificação bem melhor para ser contratada para o cargo.

Opinião do entrevistado que converge com Andrade (2016) que a questão da desigualdade ainda existe, mas em menor proporção em alguns casos, pois a sociedade vem se adaptando as grandes conquistas que a mulher obteve no âmbito profissional quando se refere a questão salarial e poder, mas ainda é um tema que deve ter destaque pois quando se refere a poder e decisão continuam com uma margem de comando de apenas 9% dos representantes no Congresso Nacional e menos de 10% na direção de prefeituras do país.

O entrevistado tem também a mesma opinião de Santos e Oliveira (2017) ele mostra que em uma pesquisa realizada ainda há diferenças de remunerações dentro das organizações desde operacionais até cargos de chefia, onde ele mostra que quanto maior o nível hierárquico maior a disparidade salarial.

Já quando se analisa a fala do entrevista e a visão de Beltrão e Alves (2004) observa-se que estas são divergentes, os autores relatam que a educação superior vem sendo um dos fatores importantes no progresso feminino no mercado econômico, mas que a alta escolaridade não proporciona que terão as mesmas conquistas no trabalho, pois mesmo quando possui um maior nível escolar recebem remunerações inferiores aos homens em muitos casos.

Cabe ressaltar neste final das análises e antes de se iniciar as considerações finais, que com base nas observações *in locus*, apontadas no Diário de Campo, foi possível identificar que existe uma grande diversidade com relação ao público que procura os serviços do FGTAS/SINE de Santana do Livramento, o primeiro ponto que se pode perceber foi a variada faixa etária das pessoas que vão até a organização, desde os jovens que buscam seu primeiro emprego até as pessoas mais experientes que tentam entrar no mercado de trabalho ou recolocar-se nele, outro fato foram as etnias observadas no local, neste caso não se conseguiu apontar uma raça que se destacasse da outra o que também não era foco desta pesquisa. Com relação à gênero, observou-se que a busca de homens e mulheres para uma intermediação de vaga de emprego se assemelha, pendendo um pouco mais para as mulheres.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atendendo ao objetivo geral desta pesquisa, que foi identificar a inserção da mulher no mercado de trabalho na percepção dos funcionários da fundação gaúcha de trabalho e ação social – FGTAS/SINE de Santana do Livramento: é possível perceber a grande importância que a instituição tem para a população local tanto para as pessoas que estão iniciando na carreira profissional bem como os que já estão há algum tempo e precisam de uma recolocação pelo fato de estarem desempregados, todavia consegue-se ter uma visão sobre um possível desequilíbrio entre os gêneros.

Com relação ao papel do FGTAS/SINE foi possível identificar que a instituição estudada utiliza o programa de intermediação da mão de obra, que tem por finalidade integrar os indivíduos que estão ingressando na carreira profissional com a emissão da carteira de trabalho, já criando um perfil do trabalhador e fazendo um cruzamento das necessidades de preenchimento de um posto de trabalho que precisa ser ocupado com a necessidade de um trabalhador que procura pela inserção no mercado de trabalho.

Outro serviço de fundamental importância que a organização executa e auxiliar aquele que se encontra desempregado com o programa do seguro desemprego. Com tudo o FGTAS/SINE sofre dificuldades em fornecer serviços devido às inúmeras empresas privadas que possuem seus próprios bancos de dados não necessitando dos serviços do FGTAS/SINE realizando assim seu próprio recrutamento.

Além disso, foi possível constatar que com o levantamento feito houve uma diminuição da disparidade de gênero segundo o gestor da instituição FGTAS/SINE, efeito disso foi à mudança de visão das empresas que buscam os profissionais mais qualificados independente serem homem ou mulher. Observando esse fator percebe-se que, as mulheres vêm investindo mais em uma melhor formação acadêmicas motivadas pela busca de cargos de maior prestígio.

Um fato que diverge da teoria pesquisada neste estudo é que a desigualdade de gênero ainda existe e afeta muito as mulheres apesar de suas conquistas, pode-se notar segundo a pesquisa que a taxa de desocupação das mulheres é bem maior da que a dos homens, questão que não se aplica em Santana do Livramento, em que se observou que a disparidade é quase inexistente.

Sendo assim, apesar nota-se a inexistência de desigualdade no local da pesquisa aplicada, essa não seria uma realidade de todo o país, pois embora existam esforços sociais visando à igualdade, percebe-se que ainda há um viés machista com relação ao trabalho da mulher na sociedade. Como recomendação, entende-se que seria necessário que o governo em

conjunto com as empresas impulsionasse a participação das mulheres em setores de produtividade e criassem estratégias para promover a igualdade quando se refere à divisão da responsabilidade familiar.

Recomenda-se ainda que este estudo seja aplicado em pesquisas posteriores trazendo a tona outros elementos que possam contribuir para as questões de diferenças de gênero no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Ciência e cultura, 2006.

ALVES, José Eustáquio Diniz. O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho. *In: Aparte Inclusão Social em Debate*. Rio de Janeiro: UFRJ, 2013.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Dimensões da precarização estrutural do trabalho**. 2007.

AZEVEDO, Sérgio g. de; MENEZES, Wilson Ferreira e FERNANDES, Cláudia Monteiro. **Fora de lugar. Crianças e adolescentes no mercado de trabalho**. Salvador: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2000. Coleção teses e pesquisas, v.2

BARTUNEK, J. M. & SEO, M. **Qualitative research can add new meanings to quantitative research**. *Journal of organizational behavior*, v. 23, n.2, mar., 2002.

BELTRÃO, Kaizô. I.; ALVES, José. Eustáquio. D. A. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS*, 14, Caxambu, 2004. Anais. Belo Horizonte: Abep, 2004.

BUSSAB, Wilton O.; BOLFARINE, Heleno. **Elementos de amostragem**. São Paulo, 2004.

CAMARGOS, Marcos Antônio de. **Reflexões sobre o cenário econômico brasileiro nos anos 90**. 2002.

CARDOSO JÚNIOR, J. C.; GONZALEZ, R.; STIVALI, Matheus; AMORIM, Brunu; VAZ, F. Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo. *In: Textos para Discussão nº 1237*. Brasília: IPEA, 2006.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **A Evolução recente do desemprego brasileiro e sua comparação com cenário internacional**. 2016.

CORREIA, Liziane Pinto; CORRÊA, Patricia Santiago de Medeiros. **Faces do Desemprego no Brasil: Qual é a Questão de Gênero?** 2016.

DELLAGNELO, E. H. L., & SILVA, R. C. (2005). **Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração.** In M. M. F. Vieira & D. M. Zovain (Orgs.), Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática (pp. 97-118). São Paulo: FGV.

De PAULA, Luis Fernando; PIRES, Manuel. **Crise e perspectivas da economia brasileira.** Rio de Janeiro, 2017.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). **Handbook of qualitative research (2nd ed.).** Thousand Oaks: Sage publications.

DIESE. **Intermediação de Mão de Obra: Análise de Indicadores Seleccionados do Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.** Brasília: DIESE, 2016.

FERRANTE, V. L. **FGTS: ideologia e repressão.** São Paulo: Ática, 1978.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, A. J. S., & RESENDE, V. R. **O pai presente: o desvelar da paternidade em uma família contemporânea.** Brasília: UNB, 2004.

GOMES, Almiranalva Ferraz. **O Outro no Trabalho: Mulher e Gestão.** São Paulo: USP, 2005.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua.** Brasília: IBGE, 2017

IPEA. **Análise do mercado de trabalho.** Rio de Janeiro: IPEA, 2013

IPEA. **Quarto diálogo nacional sobre o futuro de trabalho.** Rio de Janeiro, 2017

JABLONSKI, B. **Até que a vida nos separe: A crise do casamento contemporâneo.** Rio de Janeiro: Editora Agir, 1991.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LEONE, Eugênia Troncoso; BALTAR, Paulo. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** São Paulo: Estudos Populacionais, 2008.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Revista Didática**, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991. São Paulo: Didática, 1991.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5.ed. São Paulo: Atlas 2003

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Maria Alice Dias da Silva. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Termo de referência para o sistema nacional de emprego**. Brasília: MT, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Manual da Intermediação da Mão de Obra**. Brasília: MTE, 2014.

NOTA TÉCNICA. **Intermediação de Mão de Obra**: Análises de Indicadores Seleccionados do Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. Brasília: SINE, 2016.

PAULA, Luiz Fernando de; PIRES, Manoel. **Crise e perspectivas para a economia brasileira**. 2017.

PERROT, Michele. **Os excluídos da história**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

PINHEIRO, Joel Carrion. **Trabalho feminino no Brasil**: Análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010). Porto Alegre, 2012.

PORSCH et al. **Gestão do SINE**: manual para os postos de atendimento. Brasília: SINE, 2016.

PRIORE, Mary Del e Bassanezi, Carla. **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo Contexto, 1997.

RAMOS, Mariana Kauling. **Sistema Nacional de Emprego**: O Procedimento do programa de intermediação de mão de obra na unidade de atendimento de Florianópolis. São José/SC: UNIVALI, 2005. Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI/Campus São José.

RUBLECKI, Anelise. **Boletim da FEE analisa a participação da mulher no mercado de trabalho**. 2015 Disponível em: <www.rs.gov.br/conteudo/212075/boletim-da-fee-analisa-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 14/08/2017

SANTOS, Antônio Raimundo dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 4 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

SANTOS, Sâmia Santana; OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva. O Direito Ao Desenvolvimento Como Uma Ferramenta Na Promoção Da Igualdade Entre Gêneros No Mercado De Trabalho. **In: Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**. V. 3, Nº 2, p. 43-61. Maranhão: UNIT, 2017.

SERPA, Nara Cavalcante. **A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero**. Itajaí/SC: UNIVALI, 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UCHA, Danilo. **Duro Golpe para Santana do Livramento.** Disponível em: < <http://jcrs.uol.com.br/site/noticia.php?codn=151374> >. Acesso em: 14/08/2017.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços:** uma análise nas cinco regiões do Brasil. Florianópolis: UFSC, 2006. Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas do Departamento de Ciências Econômicas para obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 – Monografia.

APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Este roteiro de entrevista tem como objetivo levantar dados para o estudo intitulado “A inserção da mulher no mercado de trabalho através da percepção dos funcionários da Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social FGTAS/SINE de Santana do Livramento” a ser aplicado na cidade de Santana do Livramento/RS. O presente estudo tem orientação do prof. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira-Adão. Sendo esta pesquisa um requisito parcial para obtenção do título em Bacharel em Administração, do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Ressalta-se que os dados aqui coletados são absolutamente sigilosos, não serão divulgadas quaisquer informações que levem à identificação dos informantes-chave.

PARTE I – Identificação do Entrevistado

Data Aplicação: 30/08/2017

Entrevistado(a): _____

1.1 Sexo: () Feminino (x) Masculino

1.2 Há quanto tempo tem relação direta com o (Fenômeno Pesquisado)?

- a) () Não tem
- b) () Menos de um ano
- c) () Um a três anos
- d) (x) Três a cinco anos
- e) () Mais de cinco anos

PARTE II - Áreas Temáticas

2.1 Analisar o papel da Fundação Gaúcha e Ação Social – FGTAS/SINE na recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho

2.1.1 O cenário atual expõe dificuldades muito grandes para inserção no mercado de trabalho. Na sua visão, quais são as principais dificuldades que o FGTAS/SINE encontra para empregar pessoas?

2.1.2 De que forma o FGTAS/SINE realiza a intermediação do trabalhador que está desempregado no mercado de trabalho?

2.1.3 Na sua visão existe uma cultura pela preferência ao Seguro-Desemprego do que a intermediação imediata no mercado de trabalho na percepção da Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS/SINE de Santana do Livramento?

2.1.4 Dentre os serviços que a instituição fornece quais são os benefícios que o FGTAS/SINE disponibiliza para o trabalhador que acaba de perder o emprego?

2.2 Verificar através da Fundação Gaúcha e Ação Social – FGTAS/SINE se existe diferença de gênero, dificultando o ingresso das mulheres no mercado de trabalho.

2.2.1 Observando a alta concorrência entre as pessoas para ingressar no mercado de trabalho atual, em sua opinião existe uma tendência maior para um dos gêneros inserirem-se nas organizações?

2.2.2 Na sua visão é possível notar que no decorrer do tempo às mulheres vem investindo em uma boa formação acadêmica para obterem cargos de maior prestígio no ambiente profissional?

2.2.3 Em sua opinião a dupla jornada de trabalho da mulher é uma questão que influencia na seleção para o ingresso no mercado de trabalho? E também você acha que esse fator pode refletir em uma diferente remuneração entre os gêneros?

2.2.4 Mesmo com todas as conquistas adquiridas pelas mulheres no cenário atual, na sua visão ainda existe alguma disparidade de remuneração entre os gêneros mesmo em cargos semelhantes?