



GÊNERO E TRABALHO: AÇÕES EM ESCOLAS PÚBLICAS PARA ALCANCE DAS METAS DA AGENDA 2030

Valdir da Silva, Doutorando FURB

Valeska Cristina Barbosa, Doutora FURB/UFAM

Annemara Faustino, Doutoranda FURB

Valmor Schiochet, Doutor FURB

Resumo: Este artigo propõe analisar questões de gênero e trabalho, com a formação de multiplicadores nas escolas para o alcance das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Para compreensão da situação das mulheres na sociedade, fez-se buscas e análises no estoque de empregos no Brasil, no estado de Santa Catarina, na microrregião de Blumenau e no município de Blumenau, também foi investigada a violência contra as mulheres por meio dos índices de feminicídio. Buscando responder a questões como: Será que existem defasagens salariais para as mulheres nos 8 setores da economia? As médias salariais são diferentes para homens e mulheres? Qual das regiões analisadas apresenta os maiores índices de violência contra as mulheres? O território nacional conta com políticas públicas para equidade de gênero? Mediante as questões analisadas, foram formuladas propostas de ações nas escolas que corroboram para o empoderamento feminino por meio da consciência sobre a importância do feminismo.

Palavras-chave: Mulheres. Relações de Trabalho. Violência Contra as Mulheres. ODS 5.

1 INTRODUÇÃO

Nessa divisão primitiva do trabalho, os dois sexos já constituem, até certo ponto, duas classes; entre elas há igualdade. Enquanto o homem caça e pesca, a mulher permanece no lar. Mas as tarefas domésticas comportam um trabalho produtivo: fabricação dos vasilhames, tecelagem, jardinagem, e com isso ela desempenha um papel importante na vida econômica. (Simone de Beauvoir, 1980).

Este trabalho pretende discutir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que foram estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, incluindo o



estabelecimento e implementação de uma agenda global que visa orientar a humanidade até 2030. A agenda inclui um plano de ação internacional para atingir 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, divididos em 169 objetivos, e explorou vários temas básicos do desenvolvimento humano a partir de cinco perspectivas: pessoas, terra, prosperidade, parceria e paz (ONU BRASIL, 2020).

Neste sentido, fez-se a abordagem sobre o ODS 5 que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, sendo um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Buscou-se relacionar a discussão sobre a divisão do trabalho e gênero, por seu impacto na organização social como um todo, desde questões da reprodução, a saúde e cuidado familiar. De acordo com Antunes (2020) a exclusão social ocorre de várias formas perante as mulheres, não só pela dificuldade de inserção no mercado de trabalho, mas também, pelos salários mais baixos que lhes são pagos e pelos métodos de discriminação que enfrentam as mesmas funções e o mesmo nível de escolaridade que os homens.

A igualdade de gênero é necessária e os esforços para atingir essa meta refletem evidências crescentes de que a igualdade de gênero tem um efeito multiplicador sobre o desenvolvimento sustentável (IBGE, 2016). Contudo, também seria interessante fazer uma reflexão sobre em que situação as mulheres se encontram, sem ignorar toda a história de patriarcado, mas lembrando o que já foi conquistado. Nesse sentido, sobre a escolaridade das mulheres foi visto que: “O Brasil já superou o gargalo da educação, porque hoje as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, mas isso ainda não está refletido no mercado de trabalho” (IBGE, 2016). Ainda, sobre a formação das mulheres:

[...]. Ela está chegando mais escolarizada, então por que o rendimento ainda não está similar? Muito provavelmente ela está escolhendo ocupações que precisam de uma jornada de trabalho mais flexível porque ainda tem a carga de afazeres domésticos extremamente pesada” (Bárbara Cobo – Coordenadora de População e Indicadores Sociais do IBGE).

Ao analisar os índices do IBGE é perceptível notar que as mulheres estão evoluindo cada vez mais em relação à educação e ao aprendizado, mas mesmo com essas inúmeras experiências, mulheres recebem cargos inferiores aos homens, que tem uma taxa de frequência muito menor em relação à educação. Mesmo assim, longe de uma realidade que consolida as condições de equidade de gênero, mulheres e meninas ainda sofrem discriminação e violência no mundo todo. A violência e exploração sexual, desigualdade no acesso e à remuneração no mercado de trabalho, divisão desigual do cuidado não



remunerado e do trabalho doméstico e a discriminação no cargo público, permanecem enormes barreiras à igualdade de gênero.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, em sua conferência geral de 1981, estabeleceu a Convenção sobre os Trabalhadores com Encargos de Família, que trata da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (OIT, 1981). Reconhecendo os problemas enfrentados pelas trabalhadoras com responsabilidades em relação a seus filhos, dependentes, cuidados dos idosos, quando estes cuidados restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

Outro importante marco da OIT, referente aos direitos das trabalhadoras, foi a Convenção nº 190 que tratou sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, reforçando como esse tipo de violência impacta a saúde psicológica, física, sexual, a dignidade, o ambiente familiar e social, além de impactar na qualidade dos serviços. Denota ainda, como estes tipos de violência são incompatíveis com empresas sustentáveis, por afetar negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o desempenho do trabalhador, a reputação das organizações, e a produtividade (OIT, 2019).

O ODS 5 tem como principal objetivo alcançar a igualdade de gênero, e erradicar todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas, o que é um direito humano básico mas vai além, é também crucial para acelerar o desenvolvimento sustentável (SOUSA; GUEDES, 2020), que compõem os aspectos para desenvolver o econômico, o social e o político de uma sociedade.

A equidade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável. Apesar de ser um direito fundamental, as mulheres continuam sofrendo discriminação na representação política, econômica e pública. O esforço de alcance do ODS 5 é transversal à toda agenda 2030 e reflete a crescente evidência de que a equidade de gênero tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável. Devemos continuar trabalhando para que homens e mulheres tenham o mesmo direito perante a sociedade. O ODS 5 deve ser trabalhada incansavelmente, porque a cada dia que passa mais mulheres sofrem violência, sofrem discriminações e ainda são submetidas a terem um salário menor que os homens (MOSTAFA; REZENDE; FONTOURA, 2019).

Apesar de existir a formulação de indicadores que visam promover ações para a igualdade de gênero no Brasil, as atuações do governo referente aos ODS estão estagnadas. A análise das ações dos governos foi investigada pelos pesquisadores do IPEA:



O ODS 5, cuja finalidade precípua é alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, representa importante estímulo para o Brasil dar continuidade a ações e políticas públicas que já vinha implementando, a fim de promover essa agenda. Para além dessas ações e políticas já em prática, o ODS [...] ajuda a evidenciar algumas lacunas para as quais o Estado ainda não desenvolveu políticas, atuando como oportunidade para o desenvolvimento de novas abordagens e para a realização de ajustes necessários às medidas já em uso (MOSTAFA; REZENDE; FONTOURA, 2019, p.36).

De acordo com os pesquisadores, existe uma desigualdade substancial no que tange a divisão sexual de trabalho no Brasil. Ao mesmo tempo que a maioria dos homens conta com trabalho remunerado, com amparo social, as mulheres se dividem entre o trabalho doméstico não remunerado e o trabalho remunerado na situação de precarização (MOSTAFA; REZENDE; FONTOURA, 2019).

Contudo, algumas ações que merecem destaque no contexto atual brasileiro é o projeto de Lei 1084/23 que altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, para ampliar direitos e garantias às atletas gestantes ou puérperas, no recebimento do Bolsa-Atleta, o respeito à maternidade e aos direitos que a protegem no pós-parto. O projeto de lei 1085/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função. E ainda, o texto do projeto de lei que "Institui o Dia Nacional Marielle Franco de Enfrentamento da Violência Política de Gênero e Raça, a ser comemorado, anualmente, em 14 de março (Agência Câmara de Notícias - Câmara dos Deputados, 2023).

2 METODOLOGIA

A metodologia consiste em fazer um levantamento de indicadores sobre as mulheres e, posteriormente, fazer uma proposta de intervenção nas escolas. Para saber sobre os indicadores do mundo do trabalho, foi feita uma busca no Relatório Anual de Informações Sociais (Rais) com informações do período de quatro em quatro anos, entre 1994 até 2021. São informações sobre a média salarial de homens e mulheres nos 8 setores da economia no Brasil, em Santa Catarina, na microrregião de Blumenau e no município de Blumenau. Trata-se do montante de trabalhadores e trabalhadoras com emprego formal e, portanto, com registro em carteira.

Em seguida, optou-se em fazer uma busca de indicadores sobre as taxas de feminicídio para cada cem mil habitantes no Brasil, em Santa Catarina, na microrregião de

¹ Na falta de dados da Rais para o ano de 2022, optou-se em utilizar 2021.



Blumenau e no município de Blumenau entre 1994 e 2018. Essas taxas foram elaboradas com Base no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA e a cronologia dos dados seguiu a periodicidade de quatro anos. Com esses indicadores, foram analisadas a evolução das taxas com o passar do tempo, assim como, foi possível examinar em quais períodos ocorreram os maiores e menores índices.

3 INDICADORES DO MUNDO DO TRABALHO

Porque é pelo trabalho que a mulher conquista sua dignidade de ser humano [...]. (Simone de Beauvoir, 1989).

Para a compreensão das discrepâncias salariais de gênero nos 8 setores da economia no Brasil, em Santa Catarina, na microrregião de Blumenau e no município de Blumenau buscamos informações do estoque de empregos da base Rais. Os dados mostram o salário médio por gênero e a defasagem salarial.

Através dos dados sobre o setor da Indústria Extrativa Mineral do Brasil, entre os anos de 1994 e 2021, percebe-se que o comportamento das médias salariais entre homens e mulheres no Brasil é um “benefício” apenas para os homens, pelo menos até o ano de 2002; após 2010 houve uma igualdade salarial com algumas pequenas diferenças. Confrontando os dados do setor em Santa Catarina com o Brasil, entre os anos de 1994 e 2021, percebe-se que a média e a defasagem salarial para as mulheres foram menores no Brasil quando se compara com Santa Catarina neste mesmo setor. Em Santa Catarina a maior defasagem salarial foi para as mulheres, em 2006, com 15,1%. Na comparação dos dados do setor na microrregião de Blumenau com Santa Catarina, entre os anos de 1994 e 2021, percebe-se o aumento da defasagem salarial e um diminutivo nas médias salariais para as mulheres na microrregião de Blumenau. A maior defasagem foi para as mulheres, no ano de 2006, com 44,7%. Comparando o setor no município de Blumenau com a microrregião de Blumenau, entre os anos de 1994 e 2021, percebe-se um aumento maior em relação a defasagem salarial e diminutivo nas médias salariais para as mulheres, entretanto, este setor mostra uma baixa participação no estoque de empregos dessa região.

Através dos dados da Rais verifica-se uma grande defasagem salarial para as mulheres de 83,8% no ano de 1994 no setor da Indústria de Transformação no Brasil. Contudo, essa defasagem diminui com o passar dos anos, no ano de 2021 a diferença foi de 28%. As defasagens diminuem concomitantemente com os salários de ambos os gêneros. Entretanto, apesar de ter diminuído, esse valor está longe da igualdade salarial para os dois



gêneros. Comparando o Brasil com Santa Catarina constata-se que a defasagem salarial para as mulheres do setor em Santa Catarina no geral foi menor entre o período de 1994 a 2021 do que comparado com o Brasil. Confrontando a microrregião de Blumenau com Santa Catarina verifica-se que a defasagem salarial para as mulheres do setor em Blumenau foi maior entre o período de 1994 a 2002. No entanto, de 2006 a 2021 a defasagem salarial com relação a mulher diminuiu em Blumenau comparado a Santa Catarina. Correlacionando o município de Blumenau com a microrregião averigua-se que a defasagem salarial para as mulheres do setor no município de Blumenau ficou maior durante o período de 1994 a 2021 do que comparado com a microrregião de Blumenau e, no geral, maior do que as defasagens salariais das mulheres no estado de Santa Catarina nesse mesmo período.

As médias salariais, expressas nos registros do setor de Serviços Industriais de Utilidade Pública aumentam em 1998 e, as maiores médias são exatamente nesse ano em que ocorreu uma diminuição substancial no número de vínculos. Entretanto, as médias salariais diminuem consideravelmente e ficam mais igualitárias em 2021. Além disso, existe uma defasagem nos salários das mulheres, sendo que, a maior proporção foi em 1994 (22,0%) e a menor em 2021 (2,5%). Quanto as remunerações médias por gênero no setor em Santa Catarina entre 1994 e 2021, as médias salariais diminuem, concomitantemente, com as defasagens nos salários das mulheres. Nada obstante, a partir do ano de 2010 as defasagens aumentam e voltam a diminuir em 2018; tendo a menor proporção em 2021 (11,6%). O comportamento das médias salariais do estado de Santa Catarina é parecido com o do Brasil. No que tange as remunerações por gênero no setor na microrregião de Blumenau, as defasagens e médias salariais apresentam uma evolução muito parecida com a do estado. Entretanto, as proporções de defasagem são maiores e no ano de 2014 chegou ao patamar de 43,7%. Analisando as remunerações do setor no município de Blumenau entre 1994 e 2021, observa-se as maiores defasagens salariais das regiões analisadas. As proporções começam com alta defasagem nos salários das mulheres em 1994 (74,4%), com queda até o ano de 2010 (proporção de 47,2%) e menor diferença em 2006 (18,7%). Mas, a maior proporção dessa discrepância foi em 2014 com 81,5%. Comparando com as outras regiões, o setor no município de Blumenau proporciona as maiores remunerações para os homens e em 2006 as mulheres ocorreram as menores médias salariais para os dois gêneros. A partir de 2010 as médias salariais das mulheres diminuem, mesmo com a diminuição da participação masculina.

Relacionando as remunerações médias por gênero no setor de Construção Civil do Brasil, verifica-se que a média salarial das mulheres é maior que a dos homens, chegando a



4,74 salários-mínimos no ano de 1994. O número de homens trabalhando no ramo é maior. Comparando os valores de remuneração média por gênero no setor em Santa Catarina verifica-se que nos períodos iniciais as médias salariais das mulheres eram maiores do que a dos homens. No ano de 1994 até 2010 chegando até 3,37 salários-mínimos em 1998. A proporção de defasagem de Santa Catarina é menor comparado ao do Brasil e a partir de 2014 os salários das mulheres ficaram defasados, mas em proporções muito baixas quando se compara com os demais setores. Confrontando as remunerações médias por gênero no setor na microrregião de Blumenau verifica-se que a média salarial das mulheres é maior que a dos homens, no ano de 1994 a média era 3,68 salários-mínimos e em 2018 foi 2,17; porém nos dados de 2021 a média salarial dos homens passa a ser 4% maior. As proporções de defasagem para os salários dos homens da microrregião de Blumenau são maiores do que o de Santa Catarina.

Analisando os valores de remuneração média por gênero no setor do Município de Blumenau verifica-se que a média salarial das mulheres é maior que a dos homens desde o ano de 1998; mas os dados de 2021 revelam uma defasagem salarial de 6,2% para as mulheres. No ano de 1998 a média salarial das mulheres chegou em 4,16 salários-mínimos com defasagem nos salários dos homens de 13,94% e em 2002 essa defasagem aumenta (22,11%). O número de defasagem no município de Blumenau é maior que o da microrregião de Blumenau, tanto a defasagem observada no salário dos homens quanto no das mulheres em 2021.

Decompondo os dados do setor de Comércio do Brasil, verifica-se uma diminuição na média salarial tanto dos homens quanto das mulheres entre 1994 e 2021. O ano de 1994 foi o período com maior média salarial para ambos os gêneros no setor, mas também com a maior defasagem de 34,6%, e 2021 foi o ano com a menor média salarial para os dois gêneros, com a menor defasagem sendo de 15%. Comparando os valores de remuneração média por gênero no setor do Brasil com o de Santa Catarina, é possível notar uma diferença significativa nos valores, uma vez que ao invés de ocorrer uma diminuição contínua, as médias salariais e a defasagem oscilaram com o passar do tempo. Verifica-se que a defasagem salarial para as mulheres em Santa Catarina no geral foi maior do que comparado com o Brasil, e que a média salarial teve diversos picos em que ultrapassa a média salarial nacional ou fica abaixo dela durante o período de 1994 até 2021. A menor defasagem ocorre em 2021, mas ainda sendo maior que a do Brasil.

Comparando a remuneração média por gênero no setor em Santa Catarina com a da microrregião de Blumenau, é possível notar que a média salarial ao longo do período entre



1994 e 2021, tanto para homens quanto para mulheres, foi maior na microrregião de Blumenau. Porém, a defasagem salarial para as mulheres teve oscilações, ultrapassando o valor do estado ou ficando abaixo dele ao longo dos anos. A menor defasagem ocorre em 2021, sendo menor do que em Santa Catarina. Comparando os valores remuneração média por gênero neste setor na microrregião de Blumenau com o município de Blumenau é possível notar que a média salarial foi maior no município ao longo até 2002 tanto para homens quanto para mulheres. Todavia, a defasagem salarial para as mulheres em Blumenau foi, no geral, maior do que na microrregião, tendo seu pico em 1994 e seu menor valor em 2021.

Através dos dados sobre o setor de Serviços do Brasil, entre os anos de 1994 e 2021, percebe-se que as médias salariais dos homens são maiores em relação as médias salariais das mulheres, especialmente no ano de 1998, com a maior média salarial observada apontando uma média de 6,45 salários-mínimos para os homens e uma defasagem salarial para as mulheres de 27,6%. A menor média salarial são das mulheres, no ano de 2021, sendo uma média de 2,5 com defasagem salarial para elas de 17,8%. Comparando o setor em Santa Catarina com os dados do setor no Brasil, entre os anos de 1994 e 2021, percebe-se um aumento na defasagem salarial para as mulheres até 2006 e uma diminuição gradativa até 2021. A maior proporção da defasagem salarial ocorreu no ano de 1994, com a média salarial dos homens em 6,23 salários-mínimos e uma defasagem salarial para as mulheres de 48,3%. Dos dados analisados, a menor defasagem salarial foi para as mulheres, em 2021, de 22,4%.

No setor de Serviços da microrregião de Blumenau em todos os períodos analisados ocorreu o aumento dos vínculos e independentemente do gênero e as médias salariais diminuem com o passar dos anos. As médias em salários-mínimos começam com os maiores valores e diminuem nos próximos períodos. As maiores defasagens nos salários das mulheres são em 1994 (42,9%) e em 2006 (41,5%), já a menor diferença ocorreu em 2021 (também com 22,4%). No setor do município de Blumenau, o número de vínculos aumento entre 1994 e 2021, independente do gênero, porém, as médias salariais diminuem para os dois gêneros. Na questão das defasagens salariais das mulheres, a maior proporção ocorreu em 1994 (41,8%) e estas diminuem até o ano de 1998, mas, em 2006 aumenta a proporção dessa diferença com 39,7%. Nos períodos posteriores as discrepâncias salariais com prejuízo para as mulheres diminuem, com a menor proporção em 2021 (24,3%). O comportamento das defasagens do estado, da microrregião e do município é diferente do ocorrido no país, porque no início as diferenças salariais no país eram menores.

Examinando a remuneração média por gênero no setor de Administração Pública do Brasil, observa-se que a média salarial dos homens é maior que a das mulheres desde 1994



até os dias de hoje, chegando em 12,7 salários-mínimos no ano de 2006. Verificando a remuneração média por gênero no setor em Santa Catarina, observa-se que a média salarial dos homens é maior que a das mulheres desde 1994 até 2021, chegando em 8,01 salários-mínimos no ano de 1998. No ano de 2014 o número de homens trabalhando chegou em 98.836 e a média salarial em 6,16 salários-mínimos e o número de mulheres trabalhando no mesmo ano foi de 162.341, e a média salarial foi de 4,31.

Com relação as mulheres no setor da microrregião de Blumenau entre o período de 1994 e 2021, é possível observar que em 1998 a proporção dessa defasagem cai para 8,1% e, também ocorre a diminuição dos vínculos no setor. Na sequência, as defasagens salariais aumentam, sendo que em 2006 ocorreu a maior proporção (24,4%). Nos dados do setor no município de Blumenau verifica-se as condições de menor defasagem acompanham o menor número de vagas de trabalho para os homens em 1998. Ao mesmo tempo, é possível observar uma pequena valorização nos salários a partir de 2014.

Analisando a remuneração média por gênero no setor de Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca do Brasil, verifica-se uma diminuição na média salarial tanto dos homens quanto das mulheres entre 1994 e 2010, e um eventual aumento até 2018 e uma nova redução em 2021, tendo 1994 como ano com maior média e 2010 com a menor. Além disso, a defasagem oscilou, visto que no período entre 1998 e 2014 a defasagem era para as mulheres e tinha um aumento anual, tendo seu pico em 2010, enquanto nos anos de 1994 e 2018 a defasagem foi para os salários dos homens; já em 2021 uma defasagem de 18,5% para as mulheres. Desse modo, no ano de 2018 as mulheres tinham uma média salarial maior do que a dos homens, mas estas médias salariais do setor no Brasil estão entre as menores junto com as do Comércio; mas em 2021 há uma desvantagem nos salários das mulheres. Comparando a remuneração média por gênero no setor de Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca de Santa Catarina com a do Brasil, é possível notar que a média salarial dos homens e mulheres, entre 1994 e 2002, era maior em Santa Catarina, porém entre 2006 e 2018 os valores são menores se comparado com os do país, exceto para os homens em 2018; ainda, em 2021 houve uma equiparação nos salários médios no país e no estado em 1,5 salários-mínimos.

Contudo, a defasagem salarial para as mulheres aumentou e diminuiu ao longo do período, tendo seu menor valor em 1994 e o maior em 2010. No geral, a diferença foi significativamente maior no estado do que no país entre esses anos. Ao observarmos os dados do setor na microrregião de Blumenau, entre os anos de 1994 e 2021, percebe-se que ao decorrer dos anos as médias salariais para os homens foram maiores em relação às



médias salariais das mulheres, que tiveram conseqüentemente, defasagens salariais expressivas, mas também houve tendência para equiparação dos salários até 2021 com a diminuição das defasagens nos salários das mulheres. No ano de 1994 ocorreu a maior média salarial dos homens, mas a maior defasagem salarial ocorreu para as mulheres, no ano de 2002, com uma defasagem de 37,2%. Os dados do setor no município de Blumenau apresentam uma proporção muito pequena de defasagem salarial para as mulheres em 1994. Porém, no período seguinte (1998) a proporção ganha o maior percentual de defasagem salarial das mulheres (58,2%). No que tange as médias salariais do município, os dados são muito parecidos com os da microrregião, que por sua vez, são inferiores aos do estado de Santa Catarina e do Brasil. Outra questão, é que esses salários diminuem ao passar dos anos.

4 SÍNTESE SOBRE O MUNDO DO TRABALHO E A QUESTÃO DO GÊNERO

Através dos indicadores apresentados, percebe-se que o setor com as maiores médias salariais é o setor de Serviços Industriais de Utilidade Pública em todo o período analisado, independente do gênero, mas também, os salários para o gênero masculino neste setor são ainda superiores. Mesmo sendo o setor com os maiores salários registrados, este sofreu as maiores reduções salariais.

Na seqüência e com os salários mais altos está o setor de Administração Pública nas regiões analisadas. O interessante é que neste setor, também existe defasagem salarial para as mulheres. Isto se deve, porque os cargos com as maiores remunerações são destinados aos homens, principalmente os postos de trabalho que dependem do voto do povo são compostos de uma maior quantidade de homens. De acordo com o TSE (2020) a proporção de mulheres que se candidataram foi de 33,6% no Brasil e 34% em Santa Catarina. Em Santa Catarina por exemplo, elas compõem 51,6% do eleitorado, mas preencheram 15,8% dos cargos de prefeitas, vice-prefeitas e vereadoras; no Brasil elas foram eleitas para ocuparem 14,2% dos cargos e dentre as eleitoras são 52,5%.

O único setor sem defasagens salariais para as mulheres é o de Construção Civil, isso se dá em virtude de que nesse ramo, há uma proporção mais alta de mulheres com maior escolaridade do que os homens e ocupam cargos de profissionais com nível superior de escolaridade. Entre 2002 e 2019, nas médias de todos os estoques de emprego, das contratadas para o setor, 19,8% eram graduadas e entre os homens com graduação estavam 3,6%. Com isso, a média salarial das mulheres é maior, gerando assim, uma defasagem salarial para os homens. Em termos gerais, o segundo setor com a menor defasagem salarial



para as mulheres é o setor da Indústria Extrativa Mineral, mas isso aconteceu no Brasil e em Santa Catarina, pois, mesmo com defasagens salariais para as mulheres as proporções são menores. Essas menores defasagens para os vínculos do sexo feminino no setor são diferentes na microrregião de Blumenau que, por sua vez, revela altas proporções de diferenças salariais com prejuízo para as mulheres. No município de Blumenau este setor contrata um número pequeno de vínculos.

Considerando os 8 setores da economia, o que apresenta maior defasagem salarial para as mulheres é o da Indústria de Transformação e as maiores proporções de defasagens salariais ocorreram no Brasil na década de 1990. As dinâmicas das taxas de defasagem salarial são muito parecidas nas regiões analisadas, porque, começam altas no período inicial e vão diminuindo, concomitantemente, no passar dos anos com os salários dos trabalhadores e trabalhadoras. Mesmo sendo o setor que mais contrata na microrregião de Blumenau, já que no ano de 2019 compunha 43,5% do estoque de empregos, as médias salariais do setor são maiores no país. Esta situação de inserção das mulheres na indústria com salários precários nos remete a Marx (1989) que descreveu as maldades da revolução industrial em que trabalhadores e trabalhadoras foram impactados por causa das alterações científicas e tecnológicas. Isto, porque com o avanço da maquinaria o trabalho foi desqualificado, ou seja, a partir daí bastava o mínimo de aptidão para operar as máquinas.

O setor com as menores médias salariais é o setor de Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca. Não bastassem os baixos salários, este setor também paga as menores remunerações para as mulheres. Por isso, a caracterização segundo gênero, dos menores salários estão neste setor, com o agravante das piores remunerações serem em Santa Catarina e na microrregião de Blumenau. "Agro é Tech, Agro é Pop, Agro é Tudo"²; mas na verdade, Agro é a precarização do trabalho em todas as regiões. O segundo setor com as menores médias salariais é o setor de Comércio. No entanto, este apresenta uma diminuição das defasagens salariais com as diminuições salariais com o passar dos anos.

² Referência a campanha que romantiza o *agrobusiness* brasileiro. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/agronegocios/video/entenda-a-campanha-agro-e-tech-agro-e-pop-agro-e-tudo-5343997.ghtml>>. Acesso em: 21 de maio de 2023.



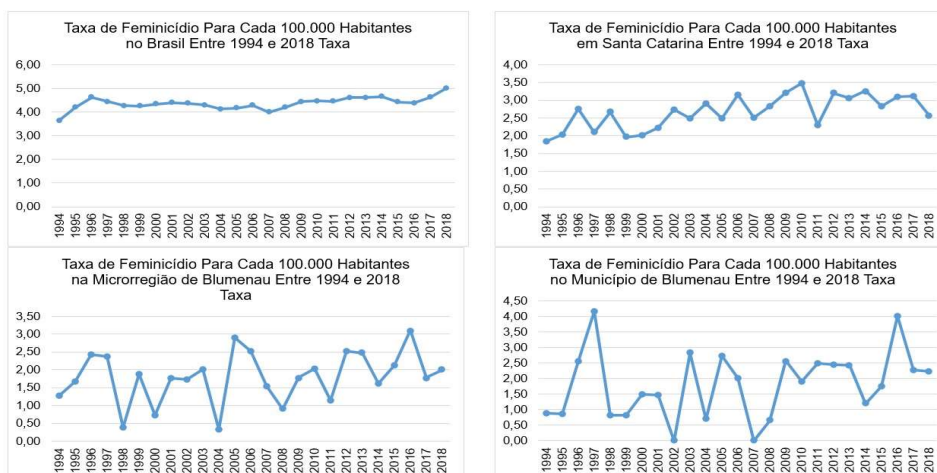
5 INDICADORES DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS REGIÕES ANALISADAS

Verificando a taxa de feminicídio para cada 100.000 habitantes no Brasil, notasse que o número vem aumentando consideravelmente desde o ano de 1994, pois, no ano de 2018 a taxa chegou em 5 mulheres para cada cem mil habitantes. Na microrregião de Blumenau verifica-se que há oscilações da taxa ao longo dos anos, aumentando e diminuindo frequentemente, tendo sua maior taxa em 2016 e sua menor taxa em 2004. Para as taxas de feminicídio no município de Blumenau entre 1994 e 2018, percebe-se que há um aumento em alguns períodos, principalmente, entre os anos de 1997, 2003, 2005, 2009, 2011 e 2016. No ano de 1997 ocorre a maior taxa de feminicídio no município de Blumenau e é no ano de 2008 que ocorre a menor taxa. Com o passar dos anos o comportamento das taxas é muito variável, aumentando, diminuindo ou estagnando.

Conforme mostra a Figura 1, as taxas de feminicídio no Brasil são muito maiores do que os valores relatados nas outras regiões analisadas, já que, quando comparamos com o estado de Santa Catarina, metade das mulheres vítimas de feminicídio.

De modo geral, a microrregião de Blumenau apresenta valores menores do que o estado, e o município de Blumenau apresenta as menores taxas de feminicídio das regiões analisadas nessa pesquisa. Todavia, existem problemas em analisar a segurança pública sob o viés do número de feminicídios, porque, ainda faltam as informações de vários municípios conforme visto nos dados do IPEA.

Figura 1: Taxas de feminicídio para cada cem mil habitantes nas regiões analisadas.



Fonte: Elaboração Própria com Base no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (1994 a 2018).



Excepcionalmente, os casos de violência contra as mulheres passam por processamento ineficaz, ou até mesmo, por subnotificação. Esse problema é relatado por Silva; Ribeiro (2020):

A partir do ano de 2003 no Brasil a notificação dos casos de violência contra as mulheres se tornou compulsória, desde então, observa-se um aumento gradual da quantidade de notificações, embora, na maioria dos casos, ainda ocorra a subnotificação. Tal notificação é obrigatória e compulsória tanto nos casos suspeitos quanto em relação àqueles já confirmados e para o seu preenchimento é desnecessária a anuência da mulher (SILVA; RIBEIRO, 2020, p.5).

Os dados sobre as taxas de feminicídio para cada 100.000 habitantes na microrregião de Blumenau com as inconsistências que prejudicam a análise dos casos. Ainda de acordo com o IPEA (1994 a 2018) existem inconsistências em vários municípios de Santa Catarina.

De fato, a verificação dos dados do IPEA com a falta de números em vários anos e municípios da microrregião de Blumenau, assim como, números altíssimos em alguns anos passam a compreensão de que são feitos somatórios dos outros anos para divulgar. Mesmo com o caráter compulsório desta notificação a partir do ano de 2003. De acordo com as autoras Silva e Ribeiro (2020) a eficácia das notificações passam por questões subjetivas de interpretação dos profissionais que atendem as vítimas de violência.

6 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Cotidianamente, as mulheres são vítimas de uma inclusão de má qualidade com defasagem salarial, ou até mesmo, exclusão dos cargos de maiores remunerações. Não bastassem os problemas no mundo do trabalho, muitas mulheres, ao mesmo tempo são vítimas de violência em níveis altos, como é o caso da média nacional do número de feminicídios. Nesse sentido, a cada dia a luta para a conscientização por meio do empoderamento aumenta e para as mulheres, se faz necessária cada vez mais determinação na luta pelo espaço na sociedade. Então, foi organizada uma proposta em que serão feitas intervenções nas escolas, onde podem ser atingidas mais pessoas.

Este projeto se baseia em exposições e debates, presenciais ou por videoconferência nas escolas com a participação de todos os gêneros, uma vez que, muitos jovens possuem pensamentos machistas por causa de um conjunto de valores construídos em nossa sociedade. A Tabela 1 mostra as propostas de intervenção em cada encontro.

**Tabela 1: Proposta de intervenção**

1º Encontro	Apresentar o tema de forma mais geral através de roda de debate e mostrar exemplos de como a desigualdade social existe e suas causas. Coletaremos dados dos alunos através de uma pesquisa com relação aos indicadores que escolhemos e também informaremos sobre nosso grupo de apoio psicológico que implementaremos na própria escola para ajudar os alunos necessitados.
2º Encontro	Apresentar através de roda de debate as metas que escolhemos trabalhar, que no caso são: 5.1, 5.2, 5.5 e 5.c do Quadro 1.
3º Encontro	Apresentar casos de mulheres que venceram a desigualdade e hoje ocupam cargos de liderança de forma a incentivar a todas as meninas e mulheres daquela escola. No final do encontro solicitaremos que cada um presente reflita sobre todas as vezes que já sofreram ou que já presenciaram uma situação de desigualdade.
4º Encontro	Assistiremos um vídeo que comprova o empoderamento feminino e como atividade cada um presente fará um breve resumo contando a história do seu ponto de vista.
5º Encontro	Elaboraremos diversas mensagens de apoio para entregarmos a mulheres que sofrem desigualdade e do mesmo modo para aquelas que nunca sofreram, mas que precisam continuar lutando.
6º Encontro	Apresentaremos ao grupo um artigo que fala sobre o empoderamento feminino e depois faremos uma roda de debate.

Fonte: Elaboração Própria.

Com as escolas abordando esse assunto, ajudará a mudar a realidade, mostrando como isso, influencia no dia a dia das mulheres. Para as meninas e mulheres será uma forma de empoderamento, já que elas conseguirão mais entusiasmo para enfrentar essas dificuldades.

Através das propostas de intervenção será possível atingir muitos meninos e meninas e conscientizá-los sobre a desigualdade de gênero. Outro ponto positivo das intervenções é trazer maior empoderamento para as meninas, através de relatos de mulheres que sofreram desigualdade, mas que hoje assumem cargos de liderança. E os alunos que necessitarem de algum apoio psicológico poderão contar com nosso grupo de apoio que dará toda a assistência necessária.

Espera-se como resultado que estudantes, diretores e professores das escolas que receberão a ação se tornem parceiros para implementação e divulgação do ODS 5. Busca-se formar multiplicadores deste conhecimento, tornando-os agentes de implementação e parceiros globais para o desenvolvimento sustentável. Conscientizar mais de 500 pessoas em cada escola e desafiar cada uma dessas pessoas a ser multiplicadora dos ODS, para levar um pouco do que aprendeu para mais duas pessoas da sua comunidade. Espera-se como resultado ainda, que os estudantes, as comunidades em geral apropriem-se das propostas contidas nos ODS para se mobilizarem em torno de uma prática de intervenção para a transformação da realidade contribuindo no desenvolvimento local.

Os encontros serão avaliados e institucionalizados pela extensão universitária, utilizando três formas: (1) número de participantes das ações; (2) Roda de conversa de avaliação com os gestores das escolas buscando analisar o aperfeiçoamento das oficinas



elaboradas, aperfeiçoando os encontros; (3) avanço no desenvolvimento dos projetos de intervenção dos graduandos participantes, que poderão ser implementadas a partir do aprofundamento do diálogo entre estudantes das escolas, comunidade e universidade. Finalmente, o projeto poderá ter caráter itinerante e posteriormente levado à outras escolas de Blumenau e região por meio financiamentos e parcerias.

7 CONCLUSÃO

Ante ao exposto, constata-se a complexidade do tema gênero e trabalho, que perpassa questões de violência, assédio, estereótipos de gênero, múltiplas formas de discriminação, e desigualdade nas relações laborativas. São violências cíclicas, que vão do impacto que a violência doméstica tem no trabalho, ao assédio e discriminações do trabalho que impacta a família, a saúde, a reprodução e a produtividade. Por ser um problema complexo, interdependente e com dimensões internacionais, sua mitigação depende da diplomacia global, que incorpore atores governamentais, o envolvimento do setor privado e da sociedade civil. Por isso, acredita-se no potencial dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), como um compromisso da comunidade internacional em alcançar a igualdade de gênero e empoderar as mulheres e meninas.

Ainda que tenha enormes desafios, algumas ações no contexto brasileiro atual nos permitem ter esperanças, como o projeto de Lei 1084/23 que altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, para ampliar direitos e garantias às atletas gestantes ou puérperas, no recebimento do Bolsa-A atleta, o respeito à maternidade e aos direitos que a protegem no pós-parto. O projeto de lei 1085/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função. O projeto de lei que "Institui o Dia Nacional Marielle Franco de Enfrentamento da Violência Política de Gênero e Raça, a ser comemorado, anualmente, em 14 de março. E ainda, a Emenda Constitucional 117 de 2022, que impõe aos partidos políticos a destinar um percentual mínimo de 30% dos recursos do Fundo Especial de Financiamento de Campanha e a divisão do tempo de propaganda gratuita no rádio e na televisão às candidaturas femininas (Câmara dos Deputados, 2023).

Este artigo não buscou exaurir o tema de gênero e trabalho, mas comprometer-se com a temática, por conceber a importância do tema na sociedade. Por isso buscou-se desenvolver uma proposta de intervenção, compreendendo o ensino, a pesquisa e a extensão como um elo importante na governança para alcance das metas do ODS 5. Não obstante, compreende-se que a solução da problemática perpassa por questões de organização social, Beauvoir



(1980b) faz crítica ao sistema capitalista que, segundo a autora, torna as assimetrias de gênero ainda mais acentuadas. Ainda segundo a autora, no mercado de trabalho a confiança no homem é muito maior, onde há um repúdio ao ter que se submeter à uma mulher, fazendo com que as posições mais importantes e melhores sejam ocupadas por homens, além de terem as melhores remunerações. E por fim, mesmo que a mulher alcance sua liberdade econômica, não significa que alcançou a situação moral, social e psicológica idêntica à do homem (BEAUVOIR, 1980b).

Conforme Beauvoir (1980b, p. 378) [...] “É pela violência que se faz preciso, em cada ocasião, obrigá-la a endossar as consequências de sua submissão incerta”. Nessa perspectiva, a autora utilizou o raciocínio de que é a sociedade condiciona isso. O homem vai fazer a vítima acreditar que ela está errada e que merece isso, pois, o seu único objetivo dele é fazer jogos com a sua saúde mental (BEAUVOIR, 1980b).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviço na era digital. /Ricardo Antunes - 2 eds. - São Paulo: Boitempo, 2020.

BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo**. Vol. 1. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980a.

BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo**. Vol. 2. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980b.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Agência Câmara de Notícias**. Proposições em tramitação. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoes>. Acesso em: 24 maio 2023.

ELEITORAL, Tribunal Superior (TSE). **Estatísticas eleitorais**. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas-eleitorais>> Acesso em: 21 de maio de 2023.

G1. **Entenda a campanha "Agro é Tech, Agro é Pop, Agro é Tudo"**. Globo.com, 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/agronegocios/video/entenda-a-campanha-agro-e-tech-agro-e-pop-agro-e-tudo-5343997.ghtml>. Acesso em: 21 de maio de 2023

IBGE Educa. **Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, 2016**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453estatisticas-deg-enero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 21 de maio de 2023.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E DEMOCRACIA (IBGE). **Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2a ed. 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 24 de maio de 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Taxa de feminicídio para cada 100.000 habitantes**. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx> > Acesso em: 21 de maio de 2023.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro primeiro: O processo de produção do capital. Trad. Reginaldo Sant'Anna. Vol. I. 13 eds. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA (ME). **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/Rais> > Acesso em: 21 de maio de 2023.

MOSTAFA, Joana; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. **ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas: o que mostra o retrato do Brasil? 2019**.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, 2020**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> > Acesso em: 21 de maio de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Normas internacional do trabalho**: Instrumentos e controle de controle, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.html. Acesso em: 24 de maio de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 24 de maio de 2023.

SILVA, Viviane Graciele da; RIBEIRO, Patrícia Mônica. Violência contra as mulheres na prática de enfermeiras da atenção primária à saúde. **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 4, e20190371, 2020.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estud. av.**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, agosto de 2016.