



UMA BREVE ANÁLISE DOS DESAFIOS SOCIAIS E ECONÔMICOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO EM PAROBÉ/RS

¹Camila Paviani

Mestranda no PPGDR – Faculdades Integradas de Taquara - FACCAT

²Marcos Paulo Dhein Griebeler²

Doutor em Desenvolvimento Regional pela UNISC – Docente das Faculdades Integradas de Taquara - FACCAT

Resumo:

O gênero feminino possui uma representatividade familiar e social, até pouco tempo bastante invisibilizada observa-se, entretanto, que ela vem conquistando seu espaço, apesar de existirem muitos obstáculos como a desigualdade e o preconceito. Esta pesquisa tem por objetivo avaliar a inserção do gênero feminino no contexto econômico e social de Parobé/RS. Procura-se, também (a) Identificar a presença do Gênero feminino no município pesquisado; (b) Analisar os indicadores econômicos e sociais que apresentam a participação das mulheres em Parobé/RS. E, por fim; (c) Oferecer ações que intensifiquem a representatividade da mulher ao se ter como base aspectos necessários as políticas públicas desse segmento. Para a realização deste estudo foi utilizada uma pesquisa qualitativa. Os dados foram obtidos a partir de coleta de fontes secundárias no site do Novo Caged e pelo IBGE (2020). Trata-se de uma pesquisa em caráter bibliográfico e de estudo de caso. Como forma de oferecer ações que intensifiquem a representatividade do gênero feminino na cidade de Parobé/RS Se sugere a partir do estudo: (a) palestras nas organizações sobre a importância da isonomia salarial; (b) um levantamento mais aprofundado sobre a qualificação profissional existente junto as mulheres que integram o mercado de trabalho de Taquara; (c) Parcerias entre sistema S, Sine, empresas, escolas e universidades; (d) Estudos com municípios próximos para verificação da mulher no mercado e trabalho regional.

Palavras-chave: Mulher. Desigualdade. Mercado de Trabalho. Igualdade de Gênero.

INTRODUÇÃO

A mulher possui uma representatividade, familiar e social. Observa-se que ela vem tentando conquistar seu espaço, apesar de existirem muitos obstáculos, como a desigualdade e o preconceito, as mudanças estão ocorrendo, refletindo-se na forma como as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e quanto aos cargos ofertados. O município de Parobé, objeto desta pesquisa, tem como fonte geradora da economia local o calçado, o comércio e escritórios em geral, os quais são representados as principais possibilidades encontradas para o desenvolvimento do capital humano (IBGE, 2020).

Esta pesquisa tem por objetivo principal avaliar a inserção da mulher no contexto econômico e social de Parobé/RS. Agregado a este objetivo principal, procura-se, com os ainda (a) identificar a presença do Gênero feminino no município pesquisado, bem como (b) analisar os indicadores econômicos e sociais que apresentam a participação das mulheres



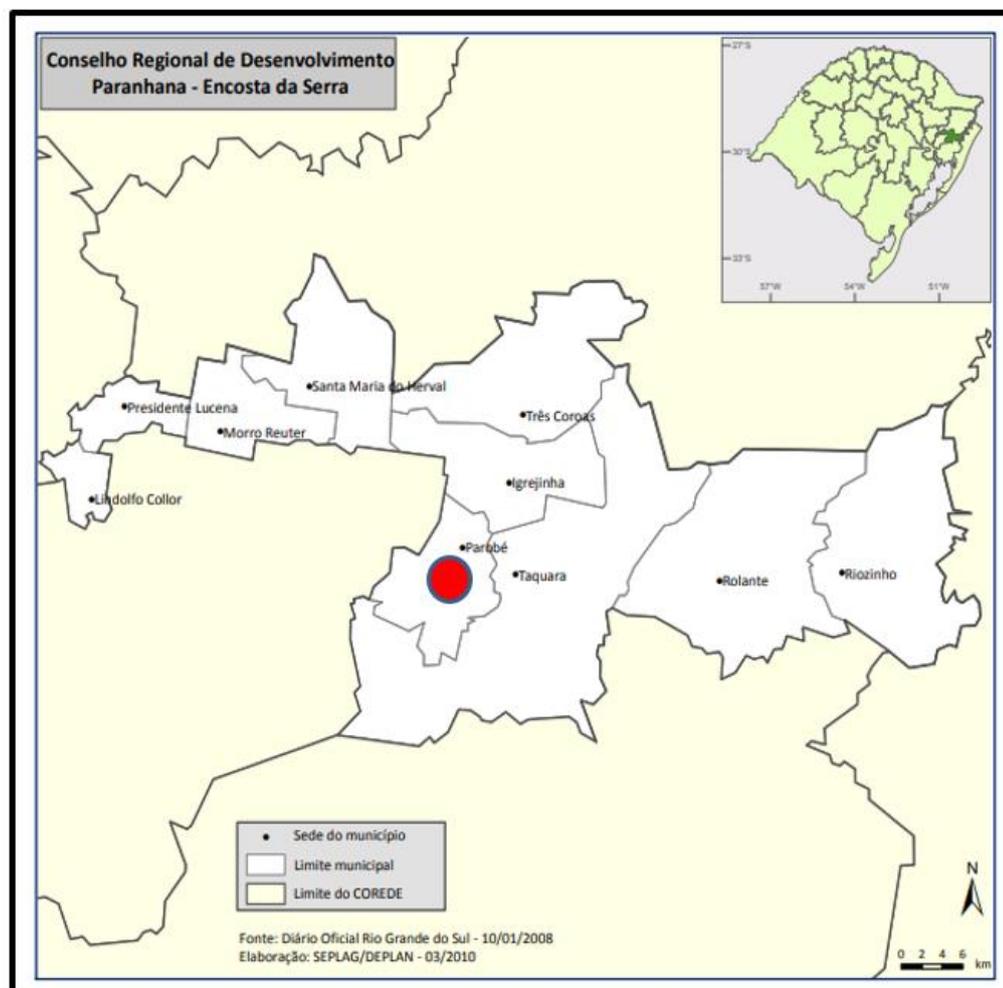
em Parobé/RS. Por fim, (c) oferecer ações que intensifiquem a representatividade da mulher ao se ter como base aspectos necessários as políticas públicas desse segmento.

Percebe-se que as transformações ocorrem de forma rápida também no município pesquisado, pois, no mundo globalizado, a mulher vem ganhando força e acelerando o ritmo da economia. Em épocas passadas, a mulher não teria espaço de destaque na economia ou política, como possui atualmente. De acordo com Paz (2019), a Inglaterra e a Alemanha entre outros países já tiveram mulheres como Primeiras Ministras, o Chile teve a primeira Presidente mulher da América do Sul e logo após veio da Argentina, em 2011 no Brasil, uma mulher assumiu o comando do país. Desta forma, devido à importância do trabalho feminino tanto do aspecto econômico como social, questiona-se: Quais os efeitos gerados pela pandemia da Covid-19 no ramo do comércio para as trabalhadoras em tal segmento no município de Parobé/RS?

Para a realização deste estudo foi utilizada a pesquisa qualitativa. Os dados foram obtidos a partir de coleta de fontes secundárias no *site* do Novo Caged. Trata-se de uma pesquisa em caráter bibliográfico e de estudo de caso. O período de pesquisa foi de 2020 a 2021 e, de acordo com o painel de informações do Novo Caged, houve uma diminuição no número de admissões no município de Parobé/RS, de 35% no ramo do comércio em 2021. Já em contrapartida, foi constatada uma redução de 48% de desligamento no mesmo período.



Quadro 1 - Mapa de Localização do Município de Parobé e do Vale do Paranhana



Fonte: Diário Oficial Rio Grande do Sul (2008).

Portanto, este estudo visa também contribuir para o aumento da bibliografia sobre o assunto, pois entende-se que os dados expostos na presente pesquisa poderão ser utilizados em futuros estudos sobre o tema abordado. Ao final desta sessão destaca-se que foi utilizado um procedimento metodológico com base em uma pesquisa de caráter documental e também de base bibliográfica. Com isso, pretendeu-se analisar as principais características e técnicas utilizadas a partir do que propõem Lakatos e Marconi (2017). Este artigo ainda possui como classificação de pesquisa o tipo “estudo de caso”, pois com base em Gil (2017), destacou-se a realidade encontrada no mercado de trabalho, mais especificamente no segmento comercial de Parobé/RS. A fim de subsidiar os objetivos propostos, tem-se na sequência a exposição de estudos teóricos que reforçam a importância de discutir esta temática contemporânea

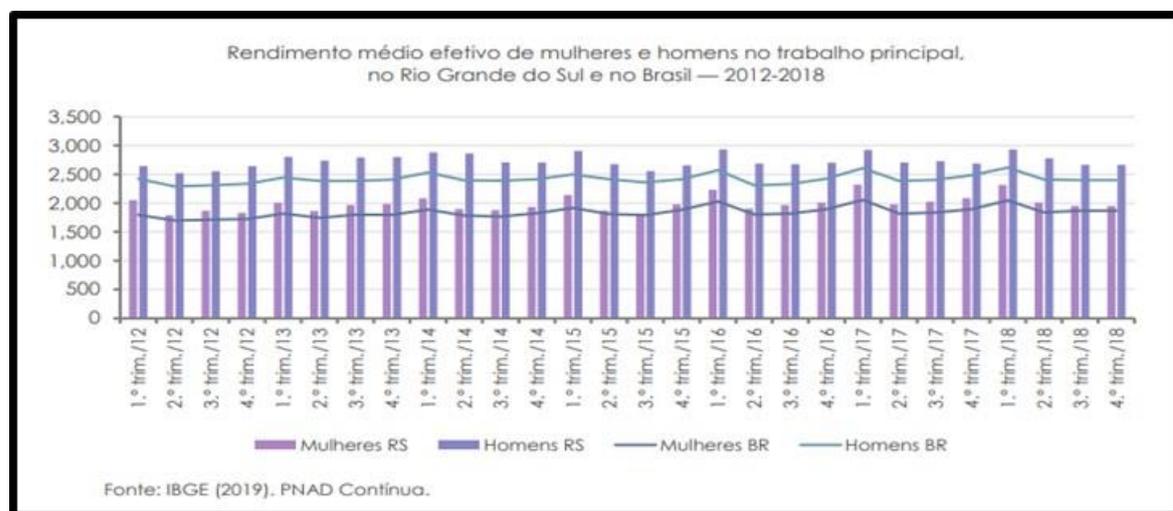


REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo delimitou como objeto de estudo objetivo principal analisar os efeitos gerados pela pandemia da Covid-19 nas trabalhadoras do ramo do comércio no município de Parobé/RS, localizado no estado do Rio Grande do Sul. Nesse sentido, cabe destacar que não é de agora que a mulher vem tentando colocar em prática ações e reivindicações sobre sua situação perante o mercado de trabalho. Na Constituição Federal Brasileira, no Artigo 113, inciso 1, consta que “todos são iguais perante a lei”.

Segundo Probst (2010), no entanto, desde o século XVII que o movimento feminista começou a provar que não é bem desta forma que funciona a sociedade. Com a consolidação do sistema capitalista e inúmeras mudanças, tais como o desenvolvimento tecnológico, começaram a aparecer as maquinarias nas indústrias e, com elas, a mão de obra feminina. Apesar de serem maioria na população e minoria no mercado de trabalho, as mulheres têm mais tempo de estudo que os homens, no entanto, sua remuneração continua menor que a dos homens, segundo o IBGE (2020).

Quadro 3 - Rendimento médio real efetivo no trabalho principal



Fonte: Mulheres do Rio Grande do Sul (2019).

O estudo do DEE - Departamento de Economia e Estatística realizou uma pesquisa com mulheres no mercado de trabalho no período de 2012 a 2018, sendo que, de acordo com a esta pesquisa, no Rio Grande do Sul, no ano passado (2020), o salário da mulher foi inferior ao do homem em 27,4% e, quando se fala em horas trabalhadas, isso se reflete da mesma



forma, ou seja, o salário passa a representar 82% do rendimento dos homens se compararmos os dois.

Segundo Sen (2010), ao analisar o papel da mulher em auferir rendimentos, na alfabetização, na qualificação, no mercado de trabalho, nos direitos de propriedades, entre outros, à primeira vista pode parecer díspares e variados. Mas eles possuem algo em comum: todos contribuem de maneira muito positiva para fortalecer a voz ativa e a situação vivida atualmente pelas mulheres, remetendo à sua independência e seu ganho de espaço e poder. O autor relata que, ao trabalhar fora de casa, a mulher melhora sua posição na sociedade, pois contribui para prosperidade de sua família e, com isso, ganha mais voz ativa, se tornando mais independente, além disso, trabalhando fora a mulher aprende mais, se torna mais qualificada e, por consequência, mais poderosa nas decisões familiares.

O IBGE (2010) também destaca que, apesar das mudanças ocorridas no cenário brasileiro e o crescimento da mulher no mercado de trabalho, a responsabilidade pelos afazeres domésticos ainda era predominantemente feminina em 2005, pois entre as mulheres ocupadas, 92% declararam que eram responsáveis pelos afazeres domésticos. Destaca ainda que o gasto semanal das mulheres, em média, com esses afazeres é de 25,2 horas, para 9,8 dos homens nas mesmas atividades.

Ademais, de acordo com o Portal do MEC, o setor do comércio é essencialmente troca, troca econômica, compra e venda de bens, serviços e/ou valores por outros bens, serviços e/ou valores, intermediada atualmente, em sua quase totalidade, pela moeda ou documento que a represente. Visto desta maneira, o comércio é mais do que uma área profissional, constituindo-se atividade indispensável e presente em qualquer setor ou ramo da economia. No entanto, a existência de empresas e profissionais dedicados única e exclusivamente a atividades comerciais e a grande importância destas como impulsionadoras da economia de um modo geral sugerem que se trate o comércio como uma área profissional.

Segundo o Governo do Estado do Rio Grande do Sul (2021), a mulher, devido à pandemia, registrou uma taxa menor na força de trabalho (TPFT), de 51,7% (2020) contra 56,4 (2019) e 60,2 em (2015). Esta taxa é um indicativo e comparativo de pessoas aptas a trabalhar com idade de 14 anos ou mais em relação ao número total de pessoas. Esta análise destacou que no primeiro trimestre de 2020 foi quando a TPFT começou a cair, devido a todas as restrições para se combater a pandemia - Coronavírus. As mulheres foram aos poucos incumbidas de cuidar mais da casa, das crianças e dos idosos, fazendo com que deixassem o mercado de trabalho. Mesmo sendo em menor número, o gênero feminino tem a maior



participação do quadro de desempregados (56,5%) comparado à média nacional, que fechou 2019 em 53,1%, de acordo com o IBGE (2020).

Em relação ao rendimento médio no trabalho principal, as mulheres gaúchas são remuneradas com valores superiores aos atribuídos às brasileiras, no entanto, proporcionalmente ao salário dos homens, o Rio Grande do Sul fica atrás na comparação com os dados nacionais. Em 2019, o rendimento das mulheres no Brasil representou 80% do ganho dos trabalhadores do gênero masculino, enquanto no estado o percentual foi de 74%. No que se trata do rendimento por hora de trabalho, o ganho das mulheres representava 84% dos ganhos dos homens.

Segundo Oliveira e Pochmann (2020), a classe social e a raça, no Brasil, são marcadas pela internalização e delegação do trabalho doméstico. Ou seja, de um lado as mulheres prestigiadas com bons cargos e bons salários e na outra ponta a maioria das trabalhadoras e no meio fazendo um elo às trabalhadoras domésticas.

As mulheres, por si só, já se destacam pela dinâmica que realizam seus trabalhos, ou seja, conseguem realizar diversas atividades, muitas delas ao mesmo tempo, se preocupam com as pessoas que dependem delas, além disso, ainda conseguem desenvolver uma habilidade de cuidado e atenção, mas que só é em virtude das responsabilidades “jogadas” sobre elas. Estas implicações no cotidiano são reflexo de uma dupla presença, pois existe uma impossibilidade de estar presente plenamente, desta forma também sendo inviável reservar um tempo para si (OLIVEIRA e POCHMANN, 2020).

Para Sen (2010), a liberdade das mulheres para procurar emprego fora de casa é uma questão fundamental em muitos países do Terceiro Mundo. Em muitos países, esta simples atitude viola a liberdade e a igualdade de gêneros, trazendo consequências à independência econômica financeira e dentro da própria estrutura familiar, fazendo com que o poder de decisão diminua ou até mesmo desapareça.

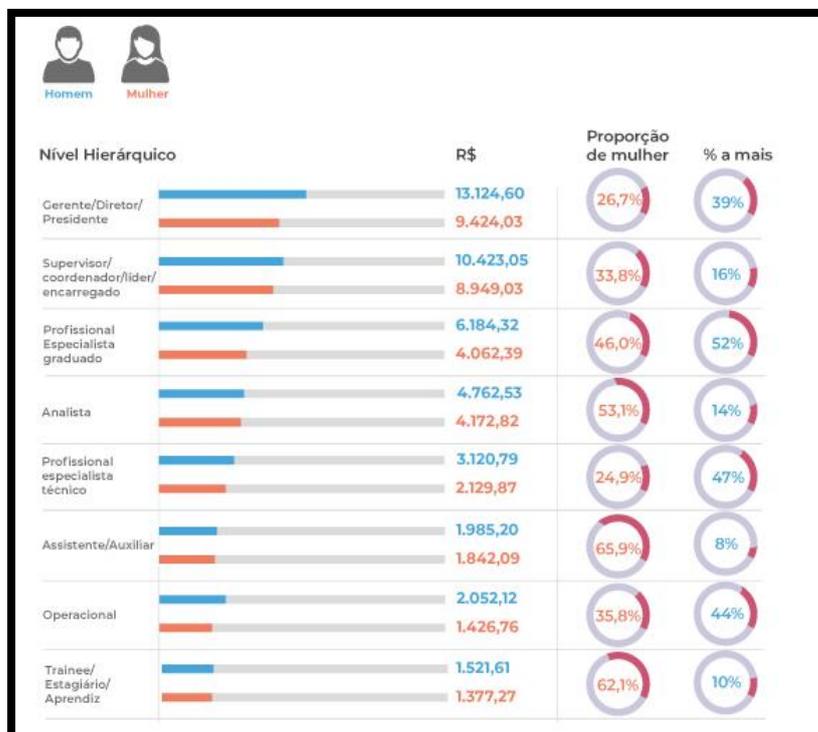


Quadro 2 – Grau de Escolaridade (2019)



Fonte: Carmo, Jacqueline - Catho (2019)

Quadro 3 – Diferença Salarial por Nível Hierárquico (2019)



Fonte: Carmo (2019)



Em um mercado desigual, onde a divisão de gênero se destaca em diversos setores, em termos de mercado de trabalho isto não é diferente. Ou seja, existem muitos obstáculos a serem enfrentados. Segundo Carmo (2019), o gênero feminino tem muito a conquistar principalmente no que diz respeito aos cargos de alta hierarquias em relação aos homens (27%), assim como quando se discute sobre o rendimento salarial (39%).

Em termos de qualificação profissional, um dos fatores primordiais para o crescimento profissional e para promoções e reconhecimento dentro de uma organização e o fato das mulheres (30%) possuírem uma escolaridade superior à dos homens (24%) e mesmo assim, o gênero masculino ganhar até 52% a mais exercendo a mesma função segundo a pesquisa da *Catho*. Isso somente demonstra que a discrepância é enorme e as barreiras são imensas. A diferença na remuneração das mulheres se compararmos com os homens em cargos diversos, e o que chama mais a atenção é que mesmo a mulher se qualificando, buscando um mestrado ou um doutorado, ainda assim a diferença permanece.

De acordo com Probst (2010), existem pesquisas atuais que comprovam o crescimento do número de mulheres em cargos diretivos nas empresas e que, curiosamente, esse fenômeno se dá em diversos países, tendo como um dos motivos a falência dos modelos masculinos de processos civilizatórios. Homens, tidos como superiores, promovem guerras, realizam atentados, destroem o meio ambiente, entre outras barbáries. Nos tempos atuais, não se necessita tanto vigor físico, mas sim conhecimento e inteligência.

Segundo Kober (2004), nunca se falou tanto na necessidade de melhorar a educação da população como se fala nos últimos tempos, tudo isso em razão das novas tecnologias e da nova gestão de trabalho, que exigem um trabalhador mais qualificado. Ainda para Kober (2004), sem investimento nessa área, as empresas não cresceriam e, conseqüentemente, não se desenvolveriam. A ligação linear entre qualificação e emprego é apontada como solução para males individuais e sociais. Quanto mais escolarizado e mais qualificado, mais “empregável” será o indivíduo.

Descritos na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU), os ODSs estão entre as principais realizações recentes em sustentabilidade no mundo. Em uma cúpula histórica, realizada no ano de 2015, todos os 193 estados membros da entidade firmaram um ambicioso compromisso que pode mudar o planeta em 15 anos. Com isso se firmaram metas, entre elas o ODS 5, que trata sobre a igualdade de gênero.

Destaca-se, portanto, a necessidade de se “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Segundo o Instituto de pesquisa Econômica



Aplicada (IPEA), na adequação à meta estipulada, o Brasil já tem legislação e reconhecimento relativamente avançado das diversas identidades de gênero, para além das mulheres e meninas cisgênero. Deste modo, a meta deve ser ampliada para refletir as demandas e ações governamentais necessárias à garantia dos direitos civis das diferentes identidades de gênero.

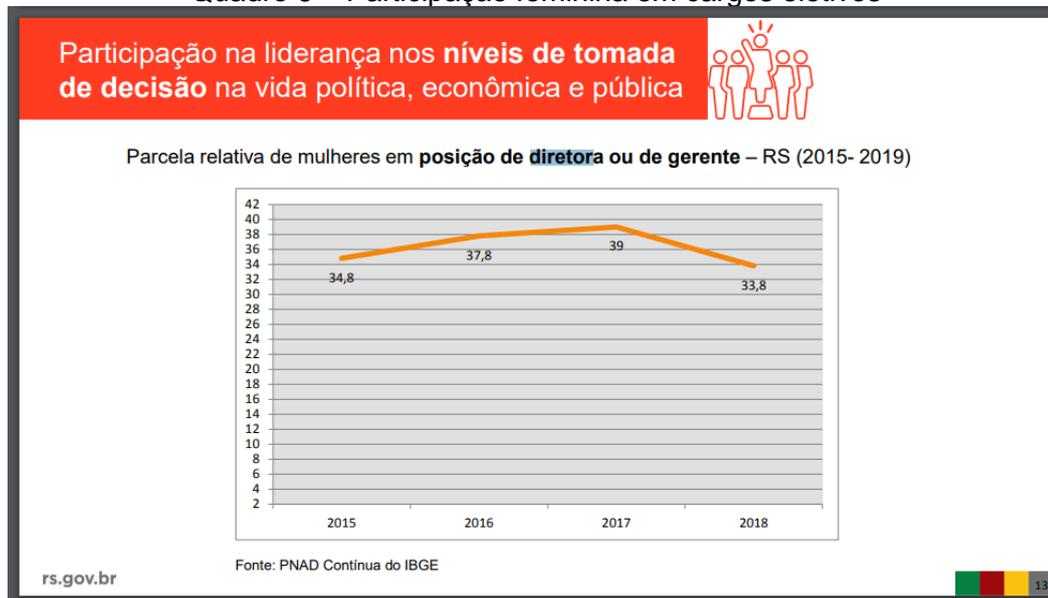
Segundo a Fundação Getúlio Vargas (1997), os estudos sobre o papel da mulher na Economia tiveram início em 1960, com grandes avanços qualitativos durante a década de 1980, quando apareceram propostas de incorporação do conceito de gênero para se entender essa questão, ou seja, existem diversas influências quanto ao gênero nas atividades, existindo uma divisão entre homens e mulheres que, na formação de expectativa de comportamento, são distintas.

Salienta Probst (2010) que no Brasil as mulheres ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. Os estudos mostram que, no universo do trabalho, as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina, visto que a cada dez pessoas afetadas pelas lesões por esforço repetitivo (LER), oito são mulheres.

De acordo com Gonçalves (2020), com base no domínio da sociedade mundial, tempos atrás, as lideranças eram basicamente masculinas e, em virtude disso, em alguns locais se reflete muito a desigualdade de gênero. O menino era educado de maneira formal e recebia como instrução atividades relacionadas à força, já as meninas eram preparadas para atividades domésticas. No século XX, houve a inserção no mercado de trabalho, mas muito restrita a cargos auxiliares. Atualmente, a educação por um período maior que os homens, facilita o desenvolvimento para as mulheres chegarem a cargos de liderança, no entanto, com salários mais baixos, em média 14%.



Quadro 6 – Participação feminina em cargos eletivos

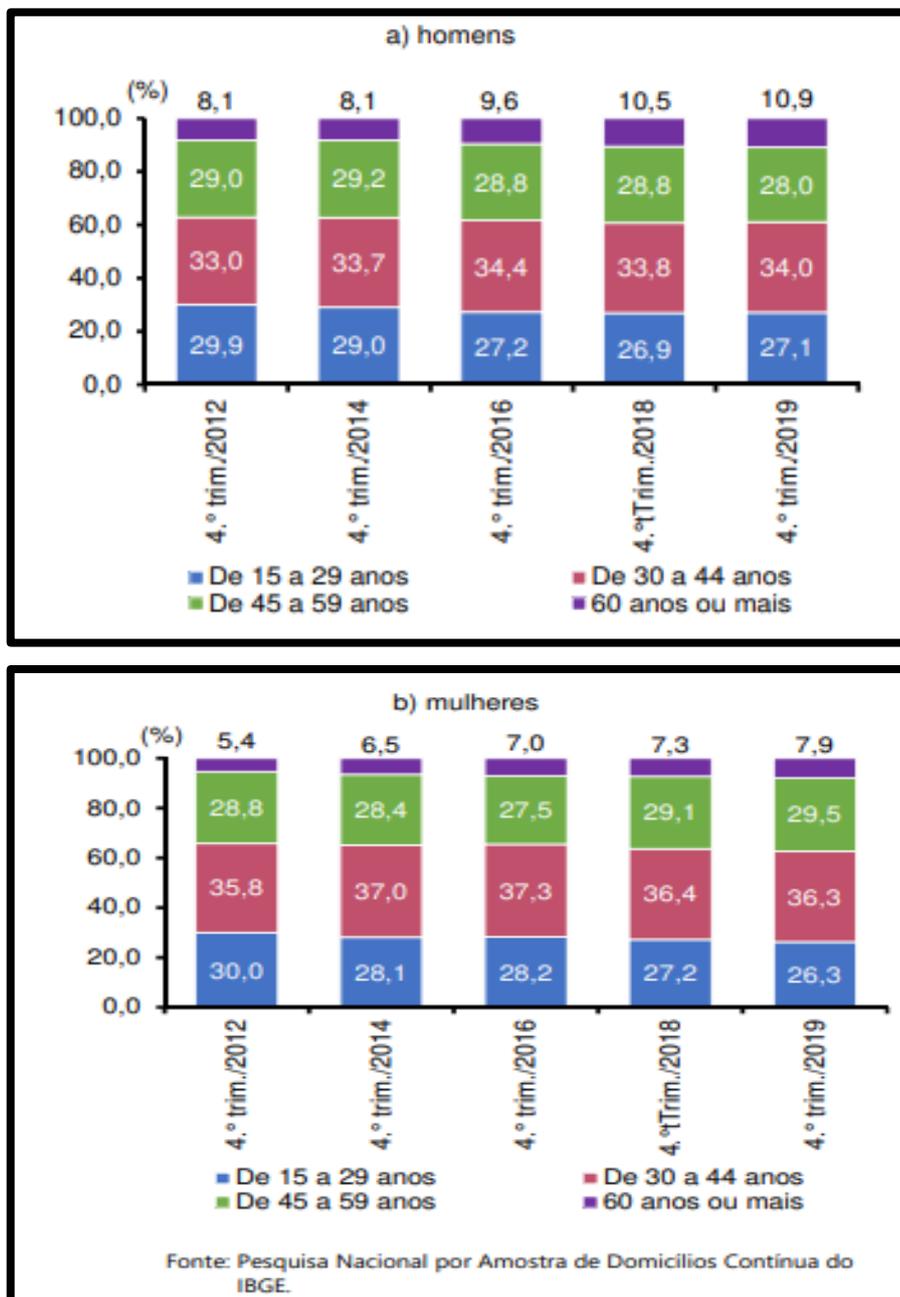


Fonte: Governo do Estado do Rio Grande do Sul (S.d.).

Segundo o estudo realizado pelo DEE, a posição do gênero feminino em cargos relativos à liderança no RS teve, em 2015, um percentual de 34,8%, subindo em 2017 para 39% e voltando a cair em 2018 para 33,8%. Reforçando o que diz o quadro 5 que menciona a majoritariamente superioridade do gênero masculino em cargos hierarquicamente superiores ao do gênero feminino.



Quadro 7 – Estática do DEE em relação ao gênero



Fonte: Governo do Estado do Rio Grande do Sul (S.d.).

Segundo Oliveira e Pochmann (2020), no acumulado de 2020, as atividades econômicas que mais foram abaladas pela diminuição do emprego formal foram os setores de serviços e comércio, que perderam 489 mil e 409 mil postos de trabalho, respectivamente. Sendo que o setor de serviços foi o que mais demorou a realizar sua retomada, voltando a registrar alta somente em agosto de 2020 devido às atividades de alojamentos e alimentação,

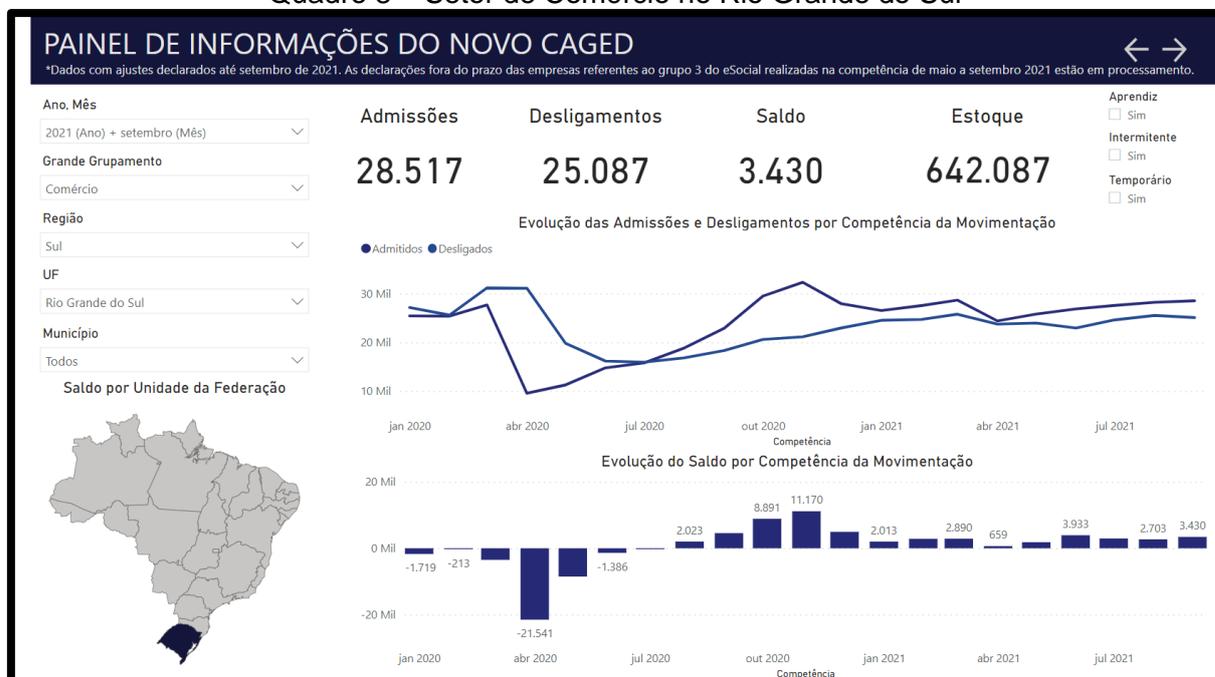
que foram restritas durante a pandemia, eliminando-se, assim, 348 mil postos de trabalho nos oito meses de 2020, o que representou 71,3% do total de empregos perdidos pelo conjunto do setor.

UMA BREVE ANÁLISE DOS DESAFIOS SOCIAIS E ECONÔMICOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO EM PAROBÉ/RS

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o estado do Rio Grande do Sul possui uma área territorial 281.707,149 km² [2020], sendo o nono maior estado brasileiro, dividido em 497 municípios e uma população estimada de 11.466.630 pessoas [2021], sendo que sua densidade demográfica é de 39,79 hab/km² [2010]. Segundo o Governo do Estado do Rio Grande do Sul (2021), existem vivendo no Estado, descendentes de índios, negros, portugueses, italianos, alemães e asiáticos. Sua capital é Porto Alegre.

De acordo com o Novo Caged (09/2021), as atividades econômicas apontam que houve, no mês de setembro de 2021, um saldo de 3.430 positivo entre admissões e desligamentos no setor do comércio, uma variação de 12% neste estado.

Quadro 8 – Setor de Comércio no Rio Grande do Sul



Fonte: Novo CAGED (2021).



Quadro 09 – Grupos estratificados de Comércio no Rio Grande do Sul

| Grande Grupo | Admitidos | Desligados | Saldo |
|--|---------------|---------------|--------------|
| Trabalhadores em Serviços de Reparação e Manutenção | 849 | 725 | 124 |
| Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais (8) | 953 | 1.054 | -101 |
| Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais (7) | 3.256 | 2.868 | 388 |
| Trabalhadores Agropecuários, Florestais e da Pesca | 222 | 153 | 69 |
| Trabalhadores dos Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados | 13.640 | 11.784 | 1.856 |
| Trabalhadores de Serviços Administrativos | 7.158 | 6.276 | 882 |
| Técnicos de Nível Médio | 1.193 | 1.086 | 107 |
| Profissionais das Ciências e das Artes | 595 | 466 | 129 |
| Membros Superiores do Poder Público, Dirigentes de Organizações de Interesse Público e de Empresas, Gerentes | 649 | 632 | 17 |
| Não Identificado | 2 | 43 | -41 |
| Total | 28.517 | 25.087 | 3.430 |

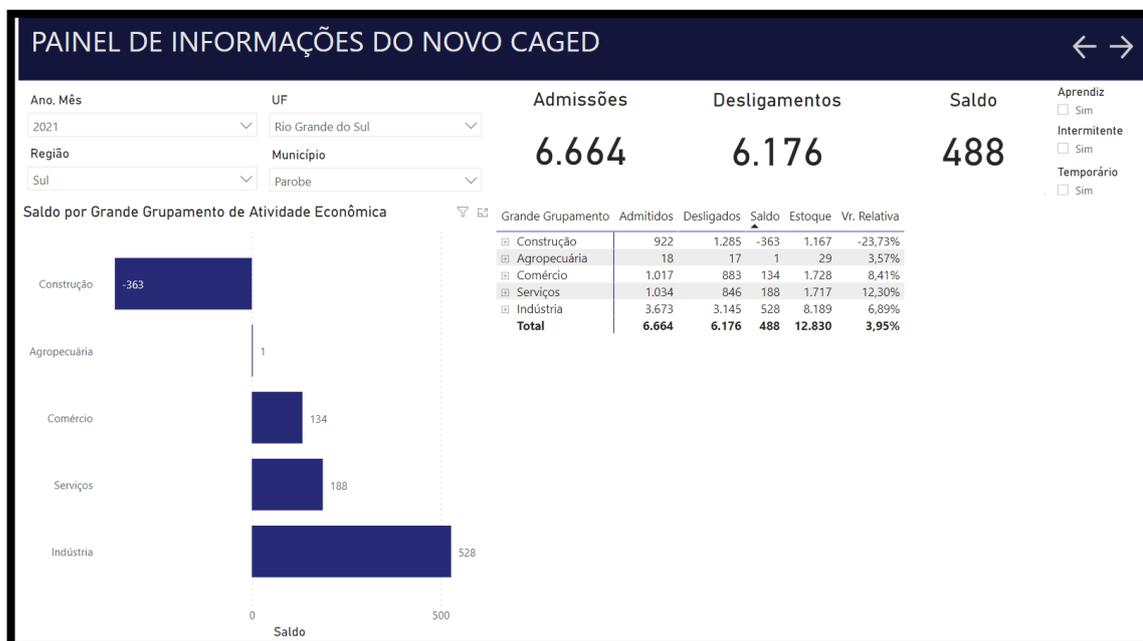
Fonte: Novo CAGED (2021).

Quando observados os dados do quadro acima, pode-se perceber também que o setor que teve maior rotatividade de pessoas foi o de serviços, mais especificamente de vendedores do comércio em loja e mercado, onde se observa um número de admitidos no total de 13.640 e de desligados de 11.784, o que gerou um saldo 1.856 empregos. Em outras palavras, este número revela que 2021 pode ser considerado um ano de recuperação pós-pandemia. Em um total de 28.517 admitidos e 25.087 desligados, o Estado do Rio Grande do Sul obteve um resultado positivo de 3.430 empregos (12,02%).

Diante desta constatação, Parobé possuía uma população aproximada de 59.419 pessoas. Destas, 50,59% eram mulheres (IBGE, 2020) e a maioria da população é predominantemente de origem germânica, porém, encontram-se alguns italianos, polacos e outras nacionalidades. Em análise, o município pesquisado apresentou, de acordo com o Novo Caged, um desempenho no setor de comércio de 6,72 % positivo, pois contratou 6.664 pessoas, ao passo que desligou outros 6.176, deixando um saldo positivo de 488, ou seja, em comparação com o estado do Rio Grande do Sul, a cidade ficou abaixo em questão de rotatividade, pois o Estado teve um desempenho de 12% positivo no mesmo período no ano 2021.



Quadro 10 – Evolução de admissão e demissão de pessoas em Parobé/RS



Fonte: Novo CAGED (2021).

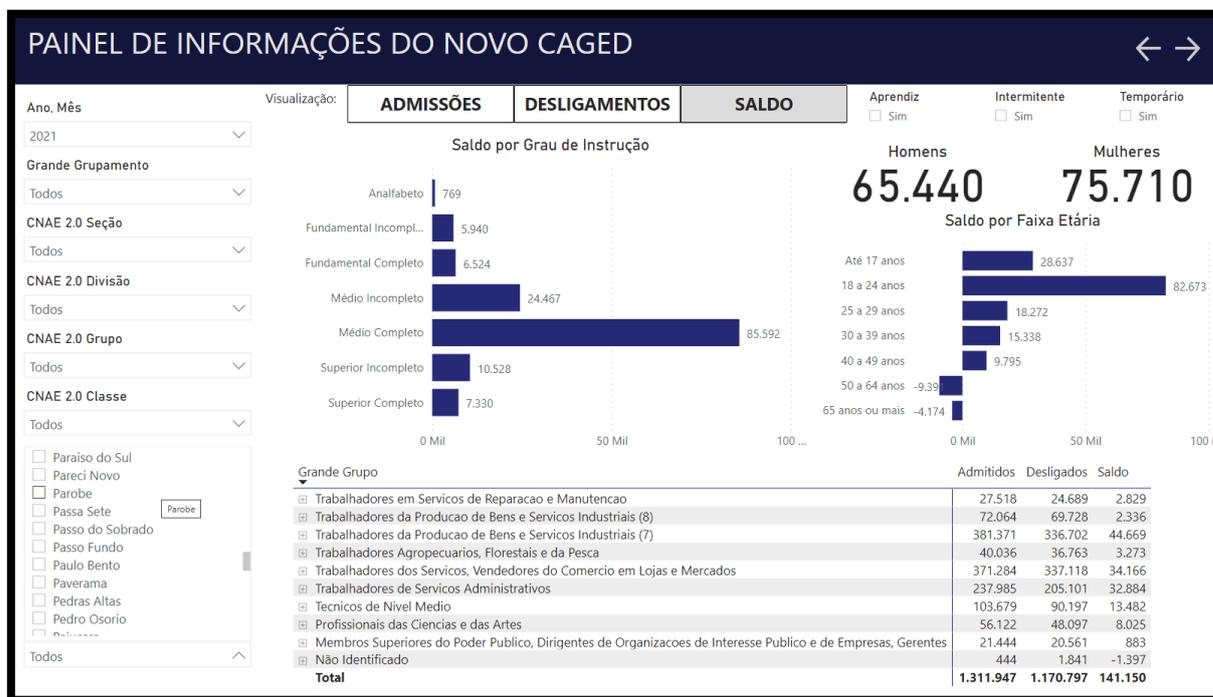
Quadro 11 – Grupos admitidos e desligados

| Grande Grupamento | Admitidos | Desligados | Saldo | Estoque | Vr. Relativa |
|-------------------|--------------|--------------|------------|---------------|--------------|
| Construção | 922 | 1.285 | -363 | 1.167 | -23,73% |
| Agropecuária | 18 | 17 | 1 | 29 | 3,57% |
| Comércio | 1.017 | 883 | 134 | 1.728 | 8,41% |
| Serviços | 1.034 | 846 | 188 | 1.717 | 12,30% |
| Indústria | 3.673 | 3.145 | 528 | 8.189 | 6,89% |
| Total | 6.664 | 6.176 | 488 | 12.830 | 3,95% |

Fonte: Novo CAGED (2021).

No quadro acima, pode-se verificar que o comércio foi um dos setores que está se recuperando da Pandemia e voltando aos poucos a crescer juntamente com os demais setores. Semelhante é a análise realizada quando do levantamento dos dados sobre emprego e desemprego no estado do Rio Grande do Sul. Sobre isso é importante destacar que de uma forma mais local, Parobé registrou, no mesmo período, 6.664 admitidos e 6.176 desligados, tendo um saldo positivo de 488 empregos (7,32%).

Quadro 12 – Admissões e Desligamentos no RS



Fonte: Novo CAGED (2021).

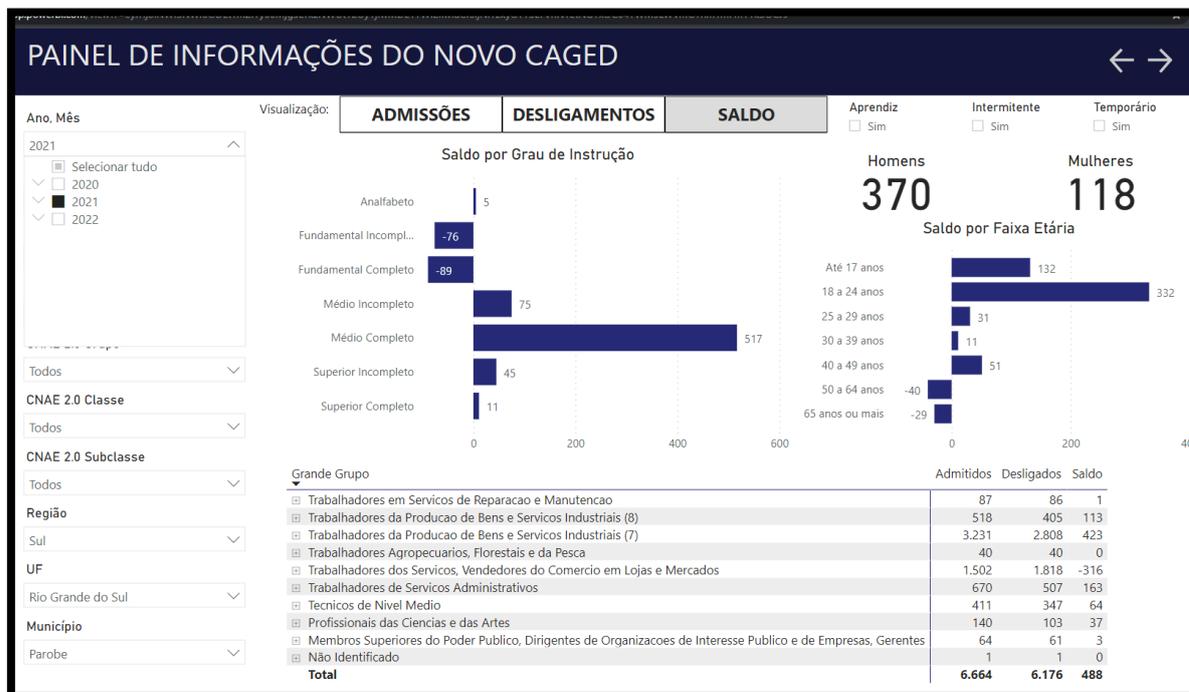
Quando se analisa o desempenho do estado do Rio Grande do Sul com relação a admissões e desligamentos em 2021, no *site* do Caged, ao ser relacionado com a variável gênero, percebe-se no saldo final, um número muito maior de demissões de mulheres em comparação com homens, sendo que foram demitidos 65.440 homens contra 75.710 mulheres, ou seja, 15,69% a mais. Ainda nesta análise, percebe-se que a maioria das pessoas desligadas possuem o ensino médio completo.

Segundo Carvalho (2011), o indivíduo estabelece um grupo de relacionamento independentemente do nível hierárquico que ocupa, ou que trabalhe na mesma função, ou que possua o mesmo *status*, esta convivência é o que constrói o espírito de grupo e se transforma na identidade profissional da pessoa. Um relacionamento pessoal e profissional bem estruturado irá refletir para o entrosamento e aceitação no conjunto.

De acordo com Desaulniers (1998), as abordagens centradas na socialização profissional têm como conceito o processo de inserção e orientação nas pesquisas, considerando o conteúdo da formação do indivíduo, do comportamento, da orientação e das interações dos diversos agentes de socialização, antes e depois da ocupação no mercado de trabalho. Entretanto, é importante salientar que não existe um final para a socialização profissional, pois é um processo que pode durar a vida toda. No decorrer dos anos, os

elementos socioculturais, seu meio de integração e suas experiências levam a formar sua personalidade.

Quadro 13 – Grau de instrução admitidos e desligados em Parobé/RS



Fonte: Novo CAGED (2021).

E quando se analisa o desempenho da cidade de Parobé, a relação que se encontra nas admissões e desligamentos no ano de 2021 no site do Caged quanto ao gênero, percebe-se que houve um desligamento maior dos homens, apontando também uma via contrária do Estado do Rio Grande do Sul e a que a escolaridade predominante é ensino médio completo e uma faixa etária de até 24 anos.

Em linhas gerais, entende-se que a partir do cenário encontrado algumas sugestões que intensifiquem a representatividade da mulher ao se ter como base aspectos necessários as políticas públicas desse segmento (Comércio). Neste sentido, sugere-se que (a) sejam formadas parcerias entre entidade de classe (Sine/FGTAS, Sistema S, ACI, Sindicatos, Associações de bairro e outras), com prefeitura, via Coordenadoria da Mulher, Universidades e escolas técnicas a fim de identificar quais são as demandas requeridas pelas organizações de Parobé/RS frente ao perfil existente, em especial, no que diz respeito ao gênero feminino. Ao mesmo tempo, acredita-se que seja também possível (b) realizar uma pesquisa mais aprofundada acerca do preparo que as mulheres possuem no município pesquisado, o que



poderá contribuir e muito para uma melhor compreensão do perfil profissional da trabalhadora de Parobé/ RS. Por fim, sugere-se (c) estabelecer uma parceria entre a Coordenadoria da Mulher, as Secretarias do Desenvolvimento Econômico, Assistência Social, Educação, Cultura, Esporte e Lazer, bem como a Secretaria de Saúde, a fim de fortalecer o desenvolvimento e a participação das mulheres no município de Parobé/RS. Essa colaboração contribuirá para transformar o setor do comércio em um segmento de destaque, promovendo a valorização do gênero feminino. Finalizada esta sessão, tens a seguir a exposição das considerações finais do presente artigo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, foi possível analisar os efeitos sociais e econômicos que ainda impedem a igualdade de gênero no município de Parobé/ RS. Uma vez estruturados os objetivos, tanto geral quanto os específicos, partiu-se na sequência para a estruturação do referencial teórico, o qual se ateve em expor temas como: A representação das mulheres no contexto do Rio Grande do Sul, a estrutura salarial no setor analisado (Comércio), assim como o aprimoramento profissional das mulheres durante o período pandêmico, tornou evidente a necessidade de aprimorar a educação da mulher, como tem sido amplamente discutido atualmente. Essa demanda surge devido às novas tecnologias e à evolução das práticas de trabalho, que exigem trabalhadores cada vez mais qualificados.

Os resultados do estudo revelaram uma disparidade preocupante entre os gêneros no mercado de trabalho, comprovando que os homens possuem um rendimento médio real significativamente superior ao das mulheres. Essa diferença salarial evidencia a existência de desigualdades de gênero profundamente enraizadas e ressalta a urgência de promover a igualdade salarial e a equidade no ambiente de trabalho.

Ao analisar especificamente o setor do comércio em Parobé, durante o ano de 2021, observou-se uma situação desafiadora para as mulheres. O mercado registrou um maior número de desligamentos do que admissões, resultando em dificuldades para as mulheres manterem seus empregos ou ingressarem nesse campo. É importante constatar que as mulheres foram aquelas mais afetadas pelos desligamentos. Também se destaca aqui a necessidade de uma análise aprofundada sobre os fatores que contribuíram para essa realidade, tais como: a discriminação de gênero, a falta de oportunidades de promoção e a dificuldade de conciliação entre trabalho e vida pessoal.



Além disso, um dado relevante é que a maioria das mulheres demitidas possuía ensino médio incompleto, o que ressalta a importância de investir na educação e na capacitação das mulheres para melhorar suas perspectivas de emprego e ascensão profissional. É fundamental que sejam criados programas e políticas que incentivem o acesso à educação formal e ao desenvolvimento de habilidades, proporcionando oportunidades igualitárias para que as mulheres se qualifiquem e se destaquem no mercado de trabalho.

Esses resultados indicam a necessidade de uma abordagem ampla e integrada para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho em Parobé/ RS. É essencial que as instituições e os órgãos responsáveis, incluindo a Coordenadoria da Mulher e as Secretarias do Desenvolvimento Econômico, Assistência Social, Educação, Cultura, Esporte e Lazer, bem como a Secretaria de Saúde, unam esforços para implementar políticas e ações que fortaleçam a participação e o desenvolvimento das mulheres. Somente através de medidas efetivas, como o incentivo à qualificação profissional, a criação de oportunidades de emprego e a eliminação de barreiras de gênero, será possível transformar o segmento do comércio em um setor de destaque e valorização para o gênero feminino, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e inclusivo de Parobé/ Rs.

Ao observar os resultados sociodemográficos disponíveis na plataforma do Novo Caged, percebe-se que ainda existe uma forte concentração de informações genéricas dos estados, o que limita a compreensão detalhada das disparidades e desafios específicos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, é essencial ampliar o escopo dos estudos e pesquisas para obter uma visão mais abrangente das nuances da divisão sexual do trabalho.

A mulher contemporânea enfrenta uma série de desafios significativos em sua jornada, desde a discriminação e os estereótipos de gênero até as dificuldades associadas à conciliação entre trabalho e vida pessoal, desigualdades nas oportunidades de carreira e falta de representatividade em posições de liderança. Portanto, é imprescindível que sejam conduzidos estudos aprofundados nessa área, a fim de identificar e compreender essas questões complexas.

Portanto, é essencial que os atores relevantes, como governo municipal, organizações da sociedade civil e instituições acadêmicas, fortaleçam os esforços de pesquisa e estudos relacionados à isonomia entre gêneros do trabalho, de modo a embasar a formulação de políticas mais efetivas e promover mudanças reais e duradouras em prol da igualdade de gênero no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.



REFERÊNCIAS

BOLETIM DE TRABALHO FICHA CATALOGRÁFICA. Disponível em: <<https://dee.rs.gov.br/upload/arquivos/202005/08125539-28100812-boletim-de-trabalho-ficha-catalografica-retificada-24-04.pdf>> Acesso: 09 out. 2021

CARMO, Jacqueline. Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década. Carreira & Sucesso por Catho, 04 mar 2022. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>. Acesso em: 03 maio 2022

CONSELHO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO PARANHANA. Encosta da Serra. Disponível em: <<https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/upload/arquivos/201611/25155740-mapa-corede-paranhana-2010.pdf>> Acesso: 10 out. 021

DIÁRIO OFICIAL RIO GRANDE DO SUL. MAPA PAROBÉ E PARANHANA. [10 já. 2008]. 2008. [Elaborado por SEPLAG/DEPLAN, 2010]. Disponível em: <https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/upload/arquivos/201611/25155740-mapa-corede-paranhana-2010.pdf> Acessado em: 20 nov. 2021

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2017.

GONÇALVES, Alcione. Liderança feminina nas empresas: importância e desafios. 09 dez. 2020. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/lideranca-feminina-nas-empresas/> Acesso 14 out. 2021

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Portal do Estado do Rio Grande do Sul Disponível em: <http://www.estado.rs.gov.br/> Acesso em 14 out. 2021

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Portal do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://estado.rs.gov.br/pandemia-aumenta-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-no-rs> Acesso em: 15 out.2021

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Portal do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.estado.rs.gov.br/apos-ano-em-queda-mercado-de-trabalho-do-rs-mostra-recuperacao-parcial-no-quarto-trimestre-de-2020> Acesso em: 15 out.2021

IBGE. Contagem da população. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2010/default_tab.shtm>. Acesso em: 24 maio 2021

IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES E MENINAS: ODS 5 no Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://estado.rs.gov.br/upload/arquivos/apresentacao-ods-genero.pdf>> Acesso: 10 out. 2021

KOBER, Claudia Mattos. **Qualificação profissional**: Uma tarefa de Sisifo. Campinas SP: Autores Associados. 2004. (Coleção Contemporânea)



LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MOGGI, Jair. **Assuma a direção de sua carreira**: os ciclos que definem o seu futuro profissional. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.- 15^o reimpressão.

MULHERES DO RIO GRANDE DO SUL. Nota Especial DEE 08 mar. 2019, 2019. Disponível em: <<https://dee.rs.gov.br/upload/arquivos/202003/03181534-nt-mulheres.pdf> > Acesso: 10 out. 2021

NOVO CAGED. Painel de informações Novo Caged. 2021. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoibWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWl2liwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>> Acesso em: 16 out. 2021.

PAINEL DE INFORMAÇÕES DO NOVO CAGED. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoibWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWl2liwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>> Acesso: 09 out. 2021

PATI, Camila. A diferença no salário de homens e mulheres em 7 cargos e níveis no Brasil. [publicado em VC S/A em 06 mar. 2020]. 2020. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/a-diferenca-no-salario-de-homens-e-mulheres-em-7-cargos-e-niveis/>> Acesso: 08 out. 2021

POCHMANN, Marcio; OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.). **A Devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão, Departamento de Economia e Estatística Boletim de mercado de trabalho do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão, v.1, n.1, 2019. Disponível em: <https://dee.rs.gov.br/upload/arquivos/202005/08125539-28100812-boletim-de-trabalho-ficha-catalografica-retificada-24-04.pdf> Acessado em: 09 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA DEE/SEPLAG. **Igualdade de gênero e empoderamento das mulheres e meninas**: ods 5 no rio grande do sul. S.I: S.N, . Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Festado.rs.gov.br%2Fupload%2Farquivos%2F%2Fapresentacao-ods-genero.pdf&clen=1513208&chunk=true>. Acesso em: 09 out. 2021.

REVISTA EXAME. A diferença no salário de homens e mulheres em 7 cargos e níveis no Brasil. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/a-diferenca-no-salario-de-homens-e-mulheres-em-7-cargos-e-niveis/> Acesso: 10 out. 2021

ROSA, Jorge de La (Org.). **Psicologia e Educação**: o significado do aprender. 7 Ed – Porto Alegre Edipuc-RS 2003