

Área: Estratégia | Tema: Gestão Estratégica de Pessoas

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: UMA PERSPECTIVA DA ONU MULHERES**

**PUBLIC POLICIES FOR GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET: AN UN WOMEN
PERSPECTIVE**

Marcela Giuliani Denardin e Lissandro Dorneles Dalla Nora

RESUMO

As políticas públicas de gênero apresentam-se como importantes ferramentas na construção da igualdade no mercado de trabalho, dadas as condições díspares encontradas hodiernamente. A Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente através de seu segmento "Mulheres", é uma das principais instituições de fomento a este tipo de prática. Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi de identificar a aplicação das recomendações criadas pelas ONU no Brasil, juntamente com os reflexos destes instrumentos nas empresas e na criação de políticas públicas brasileiras direcionadas ao mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi qualitativa e feminista, com objetivos de caráter exploratório. Foi realizado um estudo de caso, através da coleta de documentos e da realização de entrevistas, utilizando a análise de conteúdo de Bardin (2011) para a validação dos resultados. Os principais resultados encontrados identificam que a ONU Mulheres possui sua atuação restringida pela atuação do governo, que deve colocar a igualdade de gênero no mercado de trabalho como uma pauta importante em sua agenda - fato que não ocorre na atualidade.

Palavras-Chave: Políticas Públicas; Mulheres; Mercado de Trabalho; Organização das Nações Unidas.

ABSTRACT

Gender public policies are important tools in the construction of equality in the labor market, given the disparate conditions perceived nowadays. The United Nations (UN), especially through its "Women" segment, is one of the main institutions who works given incentive to this type of practice. Considering this, the objective of this study was to identify the application in Brazil of the recommendations created by the UN, together with the reflexes of those instruments in the companies and in the creation of Brazilian public policies directed to the labor market. The methodology used was qualitative and feminist, with exploratory objectives. A case study was conducted through interviews, using the content analysis of Bardin (2011) to validate the results. The main results found identify that the UN Women is restricted by the actuation of the government, which should place gender equality in the labor market as an important agenda - a fact that does not occur today.

Keywords: Public Policies; Women; Labor Market; United Nations.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA PERSPECTIVA DA ONU MULHERES

1 INTRODUÇÃO

Formada a partir de um cenário de globalização e de mudanças constantes na economia, e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, a nova ordem econômica evidenciou discussões acerca da ascensão e da participação de forma equitativa das mulheres no âmbito das organizações dentro da academia e da sociedade em geral (NATIVIDADE, 2009). No entanto, esta temática passou a ser abordada de maneira concreta no Brasil, através do diálogo em esferas organizacionais e legais, somente há um pequeno espaço temporal, reflexo da cultura patriarcal e conservadora que até a atualidade permeia a sociedade brasileira.

Apesar de a Constituição Federal Brasileira de 1988 prever, em seu artigo 5º, I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, esta é uma realidade que ainda não pode ser encontrada no país. De acordo com o banco de dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho (ILOSTAT), no ano de 2017, no Brasil, a porcentagem de mulheres em postos altos e médios de direção e gerência foi de 38,2%, apesar da população ser composta majoritariamente por pessoas do gênero feminino (PNAD, IBGE, 2017).

Muitos autores acreditam que alguns aspectos, como a atribuição de papéis específicos para as mulheres, subjugando-as às atividades domésticas e familiares, são fruto de construções socioculturais e dificultam a inserção desta parcela da população ao mercado de trabalho. Para garantir a efetividade de direitos que estão positivados, mas não tem eficácia na sociedade, as políticas públicas surgem para reparar a desigualdade já apontada. Dessa maneira, o poder público figura como protagonista enquanto “implementador de políticas públicas que proporcionem uma efetiva igualdade de gênero” (BARROS, 2007, p. 2).

Políticas públicas concebidas para fomentar práticas de empreendedorismo vem ocupando lugar de destaque na agenda governamental sob o viés do desenvolvimento econômico e social, já que são ferramentas profícuas para garantir a autonomia (COSTA, AZEVEDO e SOUZA, 2012). Ademais, de acordo com o Encarte Brasil (2016), baseado no relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016”, realizado pela ONU Mulheres em parceria com diversos ministérios e secretarias brasileiros, o ano de 2003 foi marcado por transformações econômicas e sociais de relevância, através da utilização de um projeto de desenvolvimento integrador com base em alguns aspectos sociais cujas beneficiárias foram, principalmente, as mulheres.

Paralelamente às políticas públicas, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem buscado nos últimos anos fortalecer institutos de defesa à igualdade de gênero. Com isso, foram criados alguns instrumentos como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para auxiliar os países na garantia de condições paritárias entre homens e mulheres, especificamente no que tange ao mercado de trabalho e à autonomia econômica. Diante deste cenário, a organização internacional criou um secretariado segmentado, a ONU Mulheres, que, desde 2010, desenvolve ferramentas para promover impacto global, possuindo sede inclusive no Brasil. Nesse sentido, a ONU trabalha ativamente em conjunto com o governo brasileiro para efetivar a já positivada constitucionalmente garantia de igualdade.

Levando em consideração este tema, a presente pesquisa teve como problemática responder a seguinte questão: De que maneira as recomendações da Organização das Nações Unidas impactam na elaboração de políticas públicas para garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho e a autonomia econômica das mulheres no Brasil?

Com o intuito de responder a problemática proposta, o estudo em tela teve o objetivo geral de identificar a aplicação das recomendações criadas pelas Organização das Nações Unidas no Brasil, juntamente com os reflexos destes instrumentos nas empresas e na criação de políticas públicas brasileiras direcionadas ao mercado de trabalho.

Visando atingir o objetivo geral, os objetivos específicos deste trabalho foram identificar a evolução dos estudos de gênero no Brasil; observar o atual cenário do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro; identificar como as recomendações de igualdade de gênero foram internalizadas no desenvolvimento de políticas públicas no Estado Brasileiro e na igualdade nas empresas brasileiras; avaliar a aplicação das políticas públicas com recorte de gênero no mercado de trabalho brasileiro; e verificar a percepção de estudiosas acerca da temática de gênero acerca do tema deste estudo.

Pode-se afirmar, pois, que o presente estudo se apresentou como uma interligação entre os entes públicos, as empresas e a ONU, de forma a propiciar maior compreensão acerca da situação vivenciada pelas mulheres brasileiras nos tempos hodiernos e das tentativas a nível nacional e internacional para amenizar esta situação. A justificativa deste estudo pautou-se, então, na necessidade de que a temática referente à igualdade de gênero seja discutida e refletida com maior afinco nas esferas público e privada, especialmente considerando as estatísticas utilizadas para fundamentar a pesquisa.

Por fim, a autora deste estudo crê que a principal motivação para desenvolver este estudo foi a possibilidade real de mudança social em direção à igualdade de gênero, com base no empoderamento das mulheres através da autonomia econômica proporcionada pela inserção paritária no mercado de trabalho. Dessa maneira, acredita-se que os esforços

coletivos entre a ONU, as empresas, a Academia e a sociedade em geral podem trazer frutos há muito buscados pelas diversas correntes do movimento feminista.

2 O ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Em conformidade com a contextualização prévia deste estudo, este tópico corresponde à pesquisa bibliográfica realizada acerca da relação entre a desigualdade de gênero, as políticas públicas e a atuação da Organização das Nações Unidas, visando estabelecer parâmetros para a análise dos resultados da pesquisa. Com o intuito de desenvolver os objetivos propostos, também se discorreu sobre os materiais disponibilizados pela Organização das Nações Unidas para atingir o objetivo cinco dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, isto é, a igualdade de gênero.

2.1 Mulheres no mercado de trabalho

Para Costa e Sardenberg (2008), a subordinação da mulher constitui-se como a primeira forma de opressão na história. Entretanto, este fato não significa que a desigualdade de gênero seja uma pauta antiga – pelo contrário, as lutas em favor das mulheres somente iniciam a partir do século XVII, ainda com pouquíssimo destaque. O movimento feminista é, então, o grande catalisador das diversas manifestações contra o patriarcado. Seu primeiro vislumbre ocorre, de maneira bastante sucinta, na Europa setecentista, marcada pela máxima de “igualdade, liberdade e fraternidade”, porém, pode-se afirmar que o gênero como objeto de estudo e de políticas somente foi reconhecido centenas de anos depois (COSTA E SARDENBERG, op. cit.).

Ao longo do século XX, a luta por uma sociedade de iguais direitos, como o direito a voto e o direito ao tratamento igualitário, foi sendo consolidada a partir de uma perspectiva bastante legalista, visto que questiona basicamente a igualdade jurídica de direitos, desconsiderando as questões relacionadas às relações humanas e aos papéis atribuídos aos distintos gêneros (COSTA E SARDENBERG, op.cit.). Os movimentos sociais constituíram-se como protagonistas de diversas mudanças promovidas pela redemocratização brasileira, ocorrida no final dos anos 80. As mulheres, por sua vez, eram presença expressiva nestes movimentos urbanos e constituíram-se como sujeito coletivo, passando a atuar no espaço público e “tornando públicos temas até então confinados à esfera privada” (FARAH, 2004, p. 51). Godinho (2004), desde os anos 80, o movimento feminista reivindica que os governos

trabalhem na elaboração de políticas públicas tendo como foco as mulheres. Justamente foi neste período que se implantaram as primeiras políticas públicas com recorte de gênero.

Apesar de, nas últimas quatro décadas, ter havido um crescimento constante dos níveis de escolaridade e das taxas de participação feminina no Brasil e na América Latina em geral, ainda há grandes obstáculos no que tange à inserção e à permanência das mulheres no mercado de trabalho em condições paritárias em relação aos homens (ABRAMO, 2007). A crescente incorporação desta parcela da população é uma vitória. Sem embargo, Abramo (2007) entende que o papel da mulher de acordo com o imaginário empresarial ainda é de secundarização, isto é, a maternidade e o ambiente doméstico ainda são tidos como as funções inerentes ao gênero feminino. Ainda segundo a autora, a imagem feminina é associada ao absenteísmo, à impontualidade, à um custo de mão-de-obra superior, entre outros aspectos negativos no contexto empresarial.

Em relação à participação na força de trabalho, em conformidade com a pesquisa denominada "Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil" (2018), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de participação para pessoas de 15 anos ou mais é de 74% nos homens, em contraste com 52,8% de mulheres. A desigualdade é percebida também em relação ao rendimento médio do trabalho principal: no 4º trimestre de 2017 dos homens é de R\$2.329,00, enquanto o mesmo indicador voltado às mulheres corresponde à R\$1.761,00. A mesma pesquisa demonstrou que a taxa de desocupação masculina é 2,9% menor em relação à taxa de desocupação feminina. Outro aspecto importante revelado pelo estudo do IBGE é o fato de as mulheres estarem em apenas 37,8% dos cargos gerenciais brasileiros, bem como terem 7,1% dos cargos ministeriais, 10,5% dos cargos na Câmara dos Deputados e 13,4% de participação na carreira policial brasileira (PNAD, 2017). Logo, os dados da pesquisa refletem a desigualdade tanto no que tange à remuneração quanto às oportunidades de emprego, de maneira que, além de possuírem menor acesso ao trabalho, elas também possuem menores salários e pouca representatividade.

2.3 Políticas públicas para as mulheres

Pautadas na democratização e na crise fiscal, no final da década de 1970 e no início da década de 1980, as políticas públicas brasileiras começaram a sofrer mudanças em relação ao status quo já estabelecido anteriormente, e passaram a moldar-se de forma semelhante ao que atualmente pode ser observado (FARAH, 2004).

A conceituação relativa ao que efetivamente são "políticas públicas" não é objeto de consenso entre os autores, não obstante, "as definições assumem, em geral, uma visão

holística do tema, uma perspectiva de que o todo é mais importante do que a soma das partes e que indivíduos, instituições, interações, ideologia e interesses contam, mesmo que existam diferenças sobre a importância relativa destes fatores” (SOUZA, 2006, p. 25).

Saravia (2006, p. 28) conceitua-as de maneira bastante ampla - “um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar esta realidade” - mas sem perder de vista seu objetivo de consolidar a democracia e garantir justiça social. Nos últimos anos, o estudo acerca das políticas públicas tornou-se mais relevante e visível devido ao processo de globalização e reestruturação produtiva no Ocidente (BUGNI, 2016).

As políticas públicas, a partir dos anos 70, desenrolaram-se desde um ponto de vista mais complexo, com a atuação não somente da figura do administrador público, mas de cientistas políticos, economistas, sociólogos, geógrafos, antropologistas, gestores, entre outros, transformando o campo de estudo em multidisciplinar. Desta maneira, “o processo de política pública mostra-se como forma moderna de lidar com as incertezas decorrentes das rápidas mudanças do contexto” (SARAVIA, 2006, p. 24).

As políticas públicas com recorte de gênero figuram dentre as políticas públicas sociais, levando em consideração sua amplitude, seu modelo de formulação e seu propósito. Em relação ao primeiro aspecto, elas podem voltar-se exclusivamente para as mulheres ou atuar de forma a torná-las beneficiárias em potencial. Como modelo de formulação, as políticas podem, além de possibilitar o benefício em potencial para as mulheres, transformá-las em formuladoras e executoras. No que tange ao propósito, há duas alternativas: objetivo emancipatório – de independizar e empoderar esta parcela da população – ou objetivo conservador – que não atua para diminuir a desigualdade de gênero, e sim para conservar a posição já estabelecida (NASCIMENTO, 2016).

No cenário brasileiro, as ações dos movimentos de mulheres para incluir uma visão feminista nas políticas públicas iniciaram-se na década de 1980 (PEREIRA et al., 2010). Em 1983, são implementadas as primeiras políticas com enfoque de gênero, a partir da criação dos primeiros Conselhos Estaduais de Direitos da Mulher e da Condição Feminina, em São Paulo. Dois anos depois, na mesma cidade, estabelece-se a primeira Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher. A nível nacional, no ano de 1985, surge o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM).

Nos anos 1990, o país passa a participar mais ativamente em convenções internacionais acerca do gênero, como a Convenção de Belém do Pará e a Conferência de Beijing. Ademais, ocorre a institucionalização, especialmente jurídica, do enfrentamento à violência. Nos anos 2000, cria-se a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM),

com status de Ministério. Com isso, o Governo Federal começou a delinear ações formais e centralizadas, o que culminou no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) (BUGNI, 2016)

Hodiernamente, as políticas públicas de gênero incluem não só uma agenda de programas para grupos vulneráveis de caráter assistencial, mas também programas para auxiliar na correção das desigualdades de oportunidades (PEREIRA et al., op. cit.). Bugni (2016) ressalta a importância da constante luta política para que a temática do gênero permaneça na pauta ao longo dos anos e para que haja não só a proposição de políticas, mas que elas sejam efetivadas e ampliadas, garantindo reais mudanças nas condições das mulheres brasileiras.

2.3.1 Instrumentos da ONU

Criada com o objetivo de trabalhar pela paz e pelo desenvolvimento mundiais, a Organização das Nações Unidas (ONU) é uma organização internacional formada por 193 Países-membros que, voluntariamente, aceitaram o compromisso de respeitar os princípios norteadores da Carta da ONU e trabalhar conjuntamente em prol do progresso econômico e social de todos os povos. O Brasil é um dos países signatários da Carta e, portanto, participa em seus órgãos de maneira permanente e não-permanente de acordo com a necessidade.

A ONU ramifica-se em diversos setores, de forma a abranger inúmeros aspectos concernentes ao desenvolvimento socioeconômico. Durante a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável, no ano de 2015, a organização definiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a serem desenvolvidos até o ano de 2030, tendo como foco principal as pessoas. Dentro dos objetivos, figuram, ainda, aspectos ligados à participação do gênero feminino no mercado de trabalho, principalmente as metas quatro e cinco, que promovem:

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública (ONU, 2018).

Neste sentido, desde o ano de 2010, foi criada a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, a ONU Mulheres, uma ramificação importante na luta por uma vida “livre de discriminação, violência e pobreza” (ONU MULHERES, 2018). Suas áreas de atuação são compostas pelo empoderamento econômico, liderança e participação política, fim da violência contra as mulheres, paz e segurança, normas

globais e regionais, governança e planejamento e combate ao HIV/AIDS. O órgão possui uma ramificação no Brasil, com sede na cidade de Brasília e atuação nacional.

No que tange especificamente ao objeto deste trabalho, isto é, os aspectos relativos ao mercado de trabalho, a ONU Mulheres Brasil desenvolve periodicamente ações e projetos divididos em dois grandes eixos – governo e empresas. Em consonância com a ONU Mulheres, promover o empoderamento das mulheres em todos os setores da economia é essencial para que se construam economias fortes, para o estabelecimento de sociedades mais estáveis e justas, para a melhoria da qualidade de vida e para o impulsionamento das operações e metas dos negócios (ONU MULHERES, 2010).

Em vista disso, a entidade desenvolveu sete princípios de empoderamento das mulheres para serem aplicados nas empresas signatárias, como instrumento de fomento à integração do gênero feminino em todos os níveis, através da máxima “igualdade gera negócios”. Os sete princípios referidos contribuem para o desenvolvimento da mulher desde o chão de fábrica até os níveis gerenciais, e podem ser observados abaixo:

1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;
2. Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho –respeitar e apoiar os direitos humanos e a não-discriminação;
3. Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras;
4. Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
5. Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres;
6. Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária; e
7. Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero (ONU MULHERES, s.d., p. 3).

Atualmente, o Brasil já possui mais de 150 empresas que assumiram o compromisso de desenvolver suas atividades tendo em vista os fundamentos acima citados, para que, em colaboração com outras empresas ao redor do globo, seja possível construir um mercado de trabalho mais igualitário e justo. O projeto conta, ainda, com uma plataforma digital em que as empresas podem demonstrar as ações que desenvolveram, para que haja influência e incentivo mútuos entre as empresas e a própria ONU.

3 METODOLOGIA

Este capítulo descreverá os procedimentos metodológicos que foram desenvolvidos no presente estudo. Os aspectos a serem detalhados visaram o atendimento do objetivo principal desta pesquisa, isto é, identificar a aplicação no Brasil das recomendações da ONU Mulheres, juntamente com os reflexos destes instrumentos nas empresas e na criação de políticas públicas brasileiras direcionadas ao mercado de trabalho. Serão apresentados aspectos

relacionados ao tipo de pesquisa realizado, a definição da coleta dos dados e os métodos de análise selecionados.

Conforme a natureza, esta pesquisa classifica-se como qualitativa. Este tipo de pesquisa está alicerçado na coleta e na análise de dados descritivos, dando ênfase ao processo em relação ao resultado, para demonstrar o amplo rol de opiniões e representações sobre o tema (MICHEL, 2015). Ainda, optou-se pela utilização da epistemologia feminista. Este método caracteriza-se como participativo, com defesa à igualdade e explicitando das relações de poder (PINTO, 2011). Ademais, estas metodologias, assim como outros métodos científicos de pesquisa, apresentam-se como instrumentos de responsabilização do pesquisador, que deve adotar uma postura crítica pela utilização da subjetividade de maneira equilibrada, não podendo deixar-se influenciar por suas “paixões”, o que é um desafio na ciência (RODRIGUES; MENEZES, 2013).

Afirma-se, ainda que o estudo é composto por objetivos de caráter explicativo, objetivando justificar os motivos e os fatores que contribuem para a ocorrência de determinado fenômeno (VERGARA, 2016), no estudo em tela, o fortalecimento da igualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho.

Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa concretiza-se como um estudo de caso – no estudo em tela, este caso refere-se ao impacto dos instrumentos supraleais da ONU no mercado de trabalho. Pode-se verificar que os principais recursos para a obtenção de informações científicas em pesquisas qualitativas são a coleta de documentos e as entrevistas (MICHEL, 2015). Assim, foram realizadas duas entrevistas, com o objetivo de entender as percepções de mulheres que possuem proximidade com o tema da igualdade de gênero e que já tiveram envolvimento com ações e/ou propostas da ONU Mulheres. Tais pessoas foram selecionadas com base na homogeneidade, tendo em vista que deveriam possuir afinidade com o tema e não haver trabalhado na ONU Mulheres.

Os dados das entrevistas foram filtrados de acordo com os objetivos específicos desta pesquisa, através da análise de conteúdo de Bardin (2011), que prevê a utilização de três etapas: pré análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A primeira destas etapas corresponde à organização de todos documentos analisados. Já na fase de exploração é quando se escolhem as unidades de codificação. Por fim, o tratamento dos resultados é composto pela inferência e pela interpretação.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Tendo em vista o tema abordado neste estudo, a saber, a construção de políticas públicas de gênero no mercado de trabalho a partir da perspectiva e auxílio da ONU Mulheres, neste tópico serão apresentados os principais resultados obtidos conforme a metodologia explicitada acima.

Para verificar a relação entre as políticas públicas de gênero e a atuação da ONU, foram realizadas entrevistas com mulheres que atuam ativamente no cenário de gênero, com atuação nos temas de gênero, feminismo, direito das mulheres, empoderamento feminino e planejamento reprodutivo, educação ambiental e ecofeminismo. Elas não foram identificadas por questões éticas, de preferência própria. Os dados coletados foram compreendidos por meio da análise de conteúdo de Bardin (2011), através da análise em categorias progressivas pela repetição de palavras e de temáticas afins. A categoria relatada abaixo, no quadro 01, refere-se às primeiras impressões acerca do tema desenvolvido.

Categorias Iniciais	Categorias Finais
1. Histórico pessoal	I. Histórico em relação à pesquisa de gênero
2. Promoção de ações para igualdade de gênero	
3. Conhecimento acerca da situação das mulheres na sociedade	
4. Indicação de políticas públicas para as mulheres	II. Percepção acerca das políticas públicas para o mercado de trabalho
5. Criação da Secretaria de Política para as Mulheres (SPM)	III. Percepção acerca da atuação da ONU Mulheres
6. Ações da ONU Mulheres	
7. Ações da ONU Mulheres aplicadas à realidade pessoal	
8. Limitações da atuação da ONU Mulheres	
9. Relação entre a ONU Mulheres e o governo	
10. Relação entre a ONU Mulheres e a universidade	

Quadro 01 – categorização da análise

Fonte: elaboração própria (2018).

Como é possível observar no quadro 01, os temas abordados nas entrevistas tiveram relação com três principais aspectos: as questões pessoais das entrevistas em relação ao tema principal, suas percepções em relação às políticas para o mercado de trabalho e suas percepções concernentes à atuação da ONU Mulheres. Estas categorias serão abordadas nos quadros 02, 03 e 04 a seguir.

Categoria: Histórico em relação à pesquisa de gênero	
Definição: abrange os aspectos da vida pessoal das entrevistadas, abordando sua inserção na luta pela igualdade de gênero e no movimento feminista, sua percepção em relação à situação das mulheres na atualidade, as ações pessoais que as entrevistadas realizaram durante a vida para promover igualdade, entre outros aspectos que levam a identificar um perfil comum entre as duas entrevistadas.	
Temas	Exemplos de verbalização
Movimento feminista	<i>“Eu já nasci feminista, sabe? Tudo eu questionava em casa, eu sempre fiz coisas que os outros não fizeram”</i>
História pessoal	<i>“Eu sempre fui contra essa coisa que era imposta para as mulheres” “Então eu tenho feito projeto de extensão, projeto de pesquisa nessa linha” “Todo meu trabalho com mulheres na comunidade sempre teve um viés político, dentro dessa visão de diminuição das desigualdades, da luta pelas mesmas oportunidades entre</i>

	<i>homens e mulheres, e eu comecei a desenvolver alguns projetos bem alinhados com isso</i>
Gênero	<i>“Eu faz mais de 20 anos que eu tenho pesquisado as questões de gênero” “Tudo que eu sei sobre gênero eu não aprendi na escola, eu aprendi com referenciais teóricos que vieram depois”</i>
Situação atual das mulheres	<i>“Quando a gente acha que não, que a igualdade de gênero já tá aí, não está” “ Entende-se que as mulheres já tem tudo, mas na nossa sociedade, sabe-se que isso não é verdade”</i>

Quadro 02 – descrição da categoria I

Fonte: elaboração própria.

A primeira categoria a ser abordada, explicitada no quadro 02 acima, possibilita a criação de um perfil comum das entrevistadas: ambas possuem interesse em relação à perspectiva de gênero desde a mais tenra idade; notavam a desigualdade em diversos aspectos da vida pública e privada; começaram a atuar ativamente na construção de ações e/ou políticas; e entendem que a colocação social da mulher avançou, todavia não há igualdade. Já no quadro 3, a seguir, identifica-se a segunda categoria.

Categoria: Percepção acerca das políticas de gênero para o mercado de trabalho	
Definição: corresponde à forma como as entrevistas percebem a existência de políticas de gênero para o mercado de trabalho, que foquem na redução da desigualdade de gênero no acesso e na permanência de mulheres em cargos de níveis operacionais, gerenciais e estratégicos. Este aspecto ainda trata da forma como as mulheres são tratadas nas empresas e organizações públicas, tendo em vista a cultura machista predominante.	
Temas	Exemplos de verbalização
Políticas Públicas	<i>“Ajudei a reestruturar no sentido de começar a ver as políticas públicas direcionadas às mulheres, a violência, a questão de gênero” “ Então, a gente tinha um governo que era sensível nessas questões de igualdade, ou pelo menos, de menos desigualdade, não só entre homens e mulheres, mas entre todos os gêneros. Tanto que olha quantas políticas foram adotadas nesse campo, no campo das mulheres”</i>
Plano Nacional de Políticas para as Mulheres	<i>“O plano (PNPM) foi o referencial teórico para o nosso projeto” “O primeiro eixo do plano nacional de políticas para as mulheres já trata sobre a autonomia econômica e igualdade no mercado de trabalho”</i>
Secretaria de Políticas para as Mulheres	<i>“Quando existia a Secretaria de Políticas para as Mulheres, era muito mais fácil, mas com a extinção isso foi dificultado”</i>
Governo	<i>“ Os governos cortaram muitos incentivos” “Não há mais material, nenhum investimento nessas questões de políticas de gênero, todas essas iniciativas foram cortadas” “ Nesse sentido, sem dúvida, se houvesse um governo que pegasse junto, os avanços seriam muito maiores”</i>
Política	<i>“Quando entra um outro governo, a gente não pode esperar outra coisa” “Isso tem a ver com a marca de cada governo, isso não é política de Estado, mas política de governo”</i>

Quadro 03 – descrição da categoria II

Fonte: elaboração própria (2018).

Já a categoria II indica que houve a construção de políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho, a exemplo do PNPM, mostrando a consonância com o referencial utilizado neste estudo. Da mesma forma, citam a Secretaria de Políticas para as Mulheres como essencial no processo de garantir igualdade de gênero, porém afirmam que as questões políticas fizeram com que fosse descontinuado este órgão. Assim, o entendimento principal é de que o governo deve colocar a igualdade de gênero como prioridade para que efetivamente sejam construídas políticas públicas. Por fim, o quadro 04 expõe a terceira categoria.

Categoria: Percepção acerca da atuação da ONU Mulheres	
Definição: demonstra como as entrevistadas percebem a atuação da ONU Mulheres no contexto brasileiro. Abrange as ações às quais elas possuem conhecimento, sua participação nas ações, críticas à forma de atuação, entendimento acerca da limitação em relação ao governo brasileiro, entre outros aspectos.	
Temas	Exemplos de verbalização
Principais ações	<i>“(…) mas ela também trabalha independente, não é vinculada diretamente aos governos. É nesse sentido que ela é parceira, tanto dos movimentos sociais para fazer o negócio acontecer”</i> <i>“O Brasil, na medida do possível, implementa tudo que a ONU Mulheres tenta recomendar para o mundo”</i>
Limitações	<i>“Tem que haver um conjunto das políticas e acho que nesta questão a ONU não possui ingerência, porque é necessário políticas públicas, que o governo precisa fazer”</i> <i>“A ONU Mulheres tem uma parte que atua com o governo (…) mas se tiver a questão vinculada ao Estado, eu não sei a força que ela pode ter de fazer exigências”</i>
Universidade	<i>“A gente tem feito isso e a perspectiva de uma política é pensar como a universidade pode se construir na perspectiva da igualdade e, ao mesmo tempo, como encaminhar os casos concretos, como os de assédio, como isso pode ser encaminhado internamente e que as pessoas possam ser acolhidas”</i>

Quadro 04 – descrição da categoria III

Fonte: elaboração própria (2018).

Por fim, a categoria III está mais relacionada com o objetivo deste estudo, ao abordar a relação entre a atuação da ONU Mulheres e a construção de políticas públicas. O entendimento das entrevistadas é consoante no que tange às limitações, quando afirmam que é necessário que o governo utilize as recomendações na construção de políticas, mas que este fato não vem se concretizando tendo em vista a despreocupação do governo atual e as perspectivas negativas em relação ao plano de governo do próximo quadriênio. Dessa forma, a ONU Mulheres acaba atuando com um caráter mais sensibilizador da comunidade do que na efetiva implementação de ações.



Figura 01 – nuvem das palavras mais citadas nas entrevistas
 Fonte: elaboração própria (2018).

A nuvem de palavras representada na figura 01 acima corrobora as categorias enunciadas, tendo em vista a utilização de palavras-chave bastante representativas. A utilização do termo “governo” e “política” traduz a conclusão do estudo, posto que indica a limitação da atuação da ONU pela agenda governamental, que deve estar em consonância com a pauta da igualdade de gênero no mercado de trabalho – fato que não se concretiza na atualidade. Ainda, o termo “universidade” demonstra a importância da Academia na construção de uma sociedade mais justa, tendo em vista a utilização do ambiente acadêmico, fértil em ideias e mentalidades, na remodelação da cultura machista existente na sociedade.

Ademais, o uso dos termos “já” e “ainda” indicam que, em uma perspectiva geral, houveram avanços, porém não suficientes para afirmar que há igualdade. Ainda, o emprego de vocábulos como “temos”, “pensar”, “ações” e “poder” é importante para inferir que as entrevistadas se manifestam no sentido de construir intervenções ativas, com a participação direta, e não somente a delegação e a expectativa da iniciativa de organizações como a ONU e do governo, através das políticas públicas.

5 CONCLUSÃO E APRECIÇÃO CRÍTICA

Ao findar esta pesquisa, considera-se que foi possível atender ao objetivo proposto, qual seja, identificar a aplicação das recomendações criadas pela Organização das Nações Unidas no Brasil e os reflexos destes instrumentos nas empresas e na criação de políticas públicas brasileiras direcionadas ao mercado de trabalho.

A principal relação obtida entre os dois aspectos citados é no sentido de que é impossível dissociar a atuação da ONU Mulheres em relação à construção de políticas

públicas para o mercado de trabalho do aspecto político que este tema engloba. É necessário apoio governamental, para que o Estado coloque como prioridade a construção da igualdade de gênero, todavia, observou-se que a tendência é que essa situação tenda a piorar, dadas as agendas que serão enfocadas nos próximos anos. Assim, a ONU Mulheres pode ser caracterizada como um órgão de caráter apenas indutor, dependendo do governo, o executor, para a concretização de resultados. Ainda assim, a atuação da ONU mostrou-se como positiva para as entrevistadas em um contexto de conscientização e sensibilização popular, já que as ações da organização são internacionais e podem inspirar não somente os Estados, mas todos os cidadãos a lutar pela igualdade de gênero – e, mais do que isso, a construir uma sociedade mais justa.

Observou-se que a condição da mulher enquanto indivíduo efetivo, atuante e empoderado no mercado de trabalho teve grande melhoria nas últimas décadas, tendo em vista que direitos básicos como a possibilidade de exercer a cidadania através do voto foram conquistados somente no último século. Todavia, as oportunidades ainda são muito díspares e a cultura organizacional presente nas empresas ainda tolera atos de caráter sexista. Por isso, conclui-se que as ações de fomento à igualdade de gênero devem ser cada vez mais provocadas pela sociedade civil e pela Academia, para que as mulheres possam estar totalmente integradas socialmente, ocupando lugares de destaque nas iniciativas privada e pública.

Não obstante, entende-se que o resultado deste estudo certamente não trouxe soluções definitivas para o problema da desigualdade de gênero no Estado brasileiro, no entanto abriu um leque de possibilidades de discussões bastante enriquecedoras para acadêmicos do curso de Administração, já que estes são os futuros gestores de empresas e, conseqüentemente, são os principais disseminadores de mudanças de comportamento organizacional no futuro.

As principais barreiras encontradas na realização do estudo residem no fato de ser um estudo de caso, portanto, os resultados observados não podem ser aplicados a outras realidades, como outros países ou outras organizações internacionais, logo, não se pode generalizar a atuação da ONU Mulheres, bem como a atuação do Estado Brasileiro em outras políticas que não as de gênero.

Ademais, pode-se afirmar que a impossibilidade de realizar entrevistas com algumas pessoas, por dificuldade de contato e/ou de disponibilidade de tempo, mostrou-se como uma adversidade, tendo em vista que não foi possível atingir todos os setores pretendidos. No entanto, isto não prejudicou o atingimento dos objetivos do estudo, apenas foi um fator limitante para que pudesse haver maior aprofundamento do tema nas esferas pública, privada

e internacional. Dessa forma, para futuros estudos recomenda-se que seja realizada uma análise mais ampla, com a coleta de dados com maior diversidade.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Sociologia) 327 p. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

BANCO DE DADOS ESTATÍSTICOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <www.ilo.org/ilostat>. Acesso em: 09 abr. 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, K. Para a efetivação de políticas públicas de igualdade de gênero: em discussão a presença feminina no mercado de trabalho no contexto do século XXI. In: **III Jornada Internacional de Políticas Públicas**, 2007. Acesso em: 11 mar. 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 9 abr. 2018.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2017)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

BUGNI, R. **Políticas públicas para as mulheres no Brasil: análise da implementação da política de enfrentamento à violência contra as mulheres em âmbito nacional e municipal**. Dissertação (Mestrado em Ciências): Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100138/tde-29092016-192652/pt-br.php>>. Acesso em 08 abr. 2018.

COSTA, A; SARDENGERG, C. O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva. In: COSTA, A; SARDENBERG C (orgs.). **O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher, 2008. Disponível em: <<http://www.neim.ufba.br/site/arquivos/file/feminismovinteanos.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

COSTA, D, AZEVEDO, P; SOUZA, R. **Políticas públicas, empreendedorismo e mulheres: olhares que se encontram**. Rio de Janeiro: IBAM, 2012.

FARAH, M. Gênero e políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, 2004, v.12, p. 47- 71. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000100004>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Situação da população mundial 2017. **Mundos distantes: saúde e direitos reprodutivos em uma era de desigualdade.** Disponível em: <<http://unfpa.org.br/swop2017/swop2017.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

GODINHO, T. Construir a igualdade combatendo a discriminação. In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero.** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, p. 55-59. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

MICHEL, M. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos.** São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, J. Políticas públicas e desigualdade de gênero na sociedade brasileira: considerações sobre os campos do trabalho, da política e da ciência. **Revista Mediações,** Londrina, 2016, v. 21, n. 1, p. 317-337. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/20885>>. Acesso em 23 mar. 2018.

NATIVIDADE, D. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública.** Rio de Janeiro: 2009, v. 43, n.1, p. 231-256. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122009000100011>. Acesso em: 11 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

ONU MULHERES. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Princípios de empoderamento das mulheres.** Disponível em: <<http://portuguese.weprinciples.org>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

PEREIRA, R.; RAMBLA, X.; SILVA, K.; CIRIACO, C. Transversalidade de gênero e políticas sociais no orçamento do estado de Mato Grosso. **Revista Estudos Feministas.** Florianópolis: 2010, v. 8, n. 2. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/381/38116094008>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

PINTO, J. Ler e escrever sobre corpos: metodologia feminista para o letramento de jovens. **Cadernos de Pesquisa.** São Paulo: 2011, v. 41, n. 143. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v41n143/a11v41n143.pdf>>. Acesso em: 04 mai. 2018.

RODRIGUES, M; MENEZES, J. O desafio de pesquisar: reflexões sobre metodologias e feminismo a partir de uma experiência de pesquisa. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10. **Anais eletrônicos.** Disponível em: <http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1373330724_ARQUIVO_Trabalhocompleto-MariaNatalia.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2018.

SARAVIA, E.; FERRAZEZI, E. (org). **Políticas públicas: coletânea.** Brasília: ENAP, 2006.

VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.