



FACULDADE METROPOLITANA DO ESTADO DE SÃO PAULO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho

Maria Luiza Camargo

Orientadora: Profa. Livia Pallos

RESUMO

O presente trabalho tem como abordagem temática sobre a participação da Mulher no Mercado de Trabalho, quanto a diversidade no trabalho. Questão norteadora é entender qual a participação da mulher no mercado de trabalho. Tem como objetivos analisar quais os fatores que influenciam na discriminação da mulher no mercado de trabalho, especificamente conceituar discriminação, apresentar que tipo de discriminação é sofrido pela mulher no mercado de trabalho, analisar qual a importância da mulher no mercado de trabalho e identificar os diferenciais e pontos positivos e negativos na liderança feminina. Considera-se a relevância do assunto como forma de fomentar e contribuir para a inserção cada vez mais da mulher no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mulher; mercado de trabalho; valorização do trabalho feminino

ABSTRACT

The present work has as a thematic approach on the participation of women in the labor market, regarding diversity at work. The guiding question is to understand the participation of women in the labor market. Its objectives are to analyze which factors influence the discrimination of women in the labor market, specifically to conceptualize discrimination, to present what type of discrimination is suffered by women in the labor market, to analyze the importance of women in the labor market and to identify the differentials and positive and negative points in female leadership. The relevance of the subject is considered as a way of promoting and contributing to the insertion of women in the labor market.

Keywords: Woman; labor market; appreciation of female work

INTRODUÇÃO

Segundo Probst (2003) desde o começo do século, sempre se foi ditado que o marido/homem seria o provedor de toda a renda e economia da família, já a mulher não podia ser encaixada em sua parte econômica, apenas sendo a cuidadora do lar e da família. E as que não teriam está “sorte” de casar-se, ou ficavam viúvas teriam que fazer serviços malvistos e mal remunerados para se sustentar como bordados, arranjo de flores, doces etc., mas foi devagar e só a partir dos anos 1970 que algumas mulheres foram conseguindo criar seu espaço e começaram a deixar de lado o estereótipo de ser apenas dona do lar, esposa e mãe e começaram a fazer diferença no mercado de trabalho. Probst (2003).

Seguindo isso, Abramo (2007) diz que é notável que com passar dos tempos houve um grande crescimento nos níveis de escolaridade e participação feminina no Brasil, mas ainda assim persistem sérios obstáculos na inclusão e igualdades para mulheres em comparação aos homens no mercado de trabalho. Ainda Abramo (2007) destaca que a mulher no Brasil já representa 42% da População Economicamente Ativa e já são mais escolarizadas, entretanto ainda existem importantes desigualdades em rendimentos por hora trabalhada e a taxa de desemprego é significativamente mais alta.

Muito foi modificado na vida das mulheres, em especial acontecimentos que marcaram a história da humanidade, entre elas as guerras. Os homens foram obrigados a ingressar nas batalhas e as mulheres assumiram os negócios da família, os filhos, o lar ocupando a posição dos homens no trabalho.

Ao final das guerras, o resultado, tinha modificado a paisagem e a estrutura das sociedades mundiais, pois, com o regresso dos homens que lutaram pelo país, onde muitos dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, outros ficaram com problemas psicológicos, e muitos outros foram excluídos da vida social das comunidades, entre outras coisas, resultando num novo tipo de sentimento e atitude por parte das mulheres. Nesse momento é que as mulheres novamente deixaram as casas e os filhos para levar para frente os projetos e os trabalhos realizados pelos maridos. (BALTAR; E LEONE, 2008).

É possível notar que a participação da mulher no mercado de trabalho pode impactar direta e indiretamente nos fatores econômicos e culturais, como também promove a transformação do ambiente de trabalho em um local mais agradável, cada vez mais a necessário para a otimização dos resultados organizacionais.

Acredita-se que através da união de homens e mulheres, as empresas buscam a melhoria no aumento da sua produtividade, na redução de perdas, aperfeiçoando o tempo de suas tarefas.

Para tanto, em um contexto de mudanças constantes, a busca pela competitividade e por um posicionamento diferenciado em relação a concorrência faz com que as empresas se preocupem com a capacitação e participação de ambos os sexos, na necessidade de manutenção de níveis elevados de motivação, engajamento e iniciativa das equipes de trabalho.

Este trabalho tem como finalidade estudar essa dinâmica relação entre a atuação da mulher e o mercado de trabalho considerando a diversidade no trabalho, diante dessas reflexões a problemática da pesquisa é entender qual a participação da mulher no mercado de trabalho e a relevância desta pesquisa tem-se como potencial a análise da participação e inserção da mulher no mercado de trabalho.

Sendo assim, como objetivo geral, pretende-se analisar os fatores que influenciam na discriminação da mulher no mercado de trabalho. Como objetivos específicos busca-se conceituar discriminação, apresentar que tipo de discriminação é sofrido pela mulher no mercado de trabalho; analisar qual a importância da mulher no mercado de trabalho, e identificar os diferenciais e pontos positivos e negativos na liderança feminina.

Considera-se a relevância do assunto como forma de fomentar e contribuir para a inserção cada vez mais da mulher no mercado de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico serão apresentados conceitos de diferentes autores sobre: A participação da mulher no mercado de trabalho. A mulher por vários séculos viveu submissa ao homem e às convenções impostas por uma sociedade patriarcal, vivendo excluída e discriminada, do meio político e social, sua cidadania não era conhecida e vivia confinada aos espaços privados.

A importância do princípio da igualdade e, ao mesmo tempo, a repulsa provocada pela discriminação. Afinal, o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso. Discriminação supõe desigualdade. Não qualquer desigualdade, como será visto mais adiante, mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes. Por isso que, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça. (EDIPRO, 2000, p.313)

Por consequência disso as mulheres, cada vez mais, foram transpondo barreiras e ganhando espaço no mundo, com uma história de lutas para conquistar seus direitos, de espaço e reconhecimento profissional. Hoje conciliam a vida laboral com a familiar, e, muitas vezes, fazendo o papel de pai e mãe, sendo a provedora do lar; por esse motivo é que este foi elaborado. De tal forma que esta seção mostra um estudo dos temas que envolvem esse público e compõem-se de a evolução da mulher no mercado de trabalho: as dificuldades, o progresso e as novas perspectivas.

A EVOLUÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Com uma sociedade excessivamente machista, dominada pelos homens do século XIX, onde a mulher era desprezada e sem importância para a comunidade onde vivia, o trabalho feminino era visto como doméstica, era dona de casa, mas seu trabalho não era apenas isso, muitas vezes acompanhava o marido nas lavouras, trabalhando igualmente como homem nos serviços de aragem, variadas colheitas e plantios. Trabalhava de sol a sol e à noite cuidava dos filhos e dos afazeres domésticos (PROBST, 2013).

A qualidade de vida das mulheres era ruim e, nem todas estavam satisfeitas com aquele estilo de vida. Algumas procuravam reconhecimento perante a sociedade que de acordo com Bomeny e Medeiros (2010, p. 155) “os costumes foram criando uma lista de ocupações femininas: parteiras, amas de leite, empregadas domésticas, fiandeiras, rendeiras, costureiras, [...]”. O fato é que “no início do Século XX, quase dois terços do trabalho da indústria têxtil eram formados por mulheres” (BOMENY; MEDEIROS, 2010, p. 155).

Porém a legislação da época contribuía para a submissão e a não inserção da mulher no mercado de trabalho, e o marido podia impedir a esposa de ter um emprego e algumas profissões estavam proibidas para as mesmas, aos homens competia ganhar o sustento da família, e as mulheres serem boas domésticas, esposas e mães. Assim, Bomeny e Medeiros (2010, p. 155), ressaltam: “O Código Civil de 1917 designava o marido o chefe da família e dava-lhe esse direito”. Somente a partir da Lei nº 4.121 de 1962, que alterou o Código Civil e a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que a igualdade de direitos entre homens e mulheres foi instituída.

A partir da I e II Guerras Mundiais os homens tiveram que ir para a frente de batalha e as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Foi aí que as mulheres foram percebendo suas capacidades e habilidades “extra domésticas” (PROBST, 2013).

Com a I Guerra Mundial, pela primeira vez foi visto as mulheres assumindo os cargos dos homens no mercado de trabalho, pois muitos homens voltavam mutilados ou com problemas psicológicos e não conseguiam assumir seu papel de marido provedor, assim como ocorreu na segunda, isso foi essencial para a inserção da mulher no mundo do trabalho, em que a sociedade passou a valorizá-la um pouco mais.

As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram malvistas pela sociedade (PROBST, 2013, p.1).

A presença delas era remota, diante da existência de um operariado que suprisse as necessidades surgidas, as mulheres e as crianças foram os primeiros braços fornecidos para a indústria (BOMENY; MEDEIROS, 2010).

Levando em consideração os conceitos já apresentados sobre o assunto, pode-se também entender que desde então começou a luta de algumas mulheres, para que seus direitos como cidadãs fossem exercidos. No Brasil, aconteceram vários movimentos para que a sociedade e autoridades pudessem inseri-las como pessoas capacitadas a desempenhar as tarefas que até então era somente delegadas aos homens (PROBST, 2013).

Com a consolidação do sistema capitalista e a revolução industrial, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o grande crescimento de maquinários, uma boa parte da mão de obra nas fábricas era as mulheres e crianças, pois era uma mão de obra barata (PROBST, 2013).

Desde então, algumas leis foram instituídas para que fossem garantidos e assegurados os direitos da mulher, como determina a Constituição Federal (CF) de 1988:

Art.º 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade nos termos seguintes: [...]. I-Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição. Art. º 7, § XVIII–licença a gestante, sem prejuízos do emprego e do salário, com a duração de cento

e vinte dias. XX- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei. XXX proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade cor ou estado civil (CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA, 1988).

Vale ressaltar que a partir desta época a mulher foi ganhando espaço no cenário nacional. No entanto, ainda continua existindo muito preconceito e discriminação e algumas divergências eram notórias, principalmente, na desigualdade salarial, pois, ainda nesta época eram os homens que sustentavam suas famílias e a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro, sua existência, ou melhor, sua função seria cuidar do lar e criar os seus filhos, e, sua vida pública era apenas a de frequentar a igreja. Ainda com uma visão machista, seus conhecimentos restringiam-se somente a isso (SCHLICKMANN, PIZARRO, 2013).

Foi então que surgiu a luta das mulheres pelos seus direitos, reivindicando direito a educação, ao trabalho e à participação na vida pública (PROBST, 2013).

Corrêa (2004) diz que a presença expressiva de mulheres em cargos e funções cada vez mais diversificados mostram que elas vêm delimitando seu espaço no âmbito público de produção. Além disso, elas estão liderando os índices de escolaridade em relação aos homens e, ainda que de forma menos expressiva, estão ocupando, com tendência crescente, cargos de chefia e posições gerenciais e políticas, além de áreas profissionais de prestígio, como a medicina, a advocacia e a arquitetura.

Já Girão (2001) comenta que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma intensa, a partir da Revolução Industrial, quando a necessidade de complementação da renda familiar fez com que elas fossem introduzidas no trabalho remunerado de maneira forçada, sendo obrigadas a aceitarem desempenhar tarefas mal remuneradas.

Paoli (1985) observa que a regulamentação do trabalho feminino pelo Ministério do trabalho em 1932, além de caracterizar a mulher como ser frágil e inferior, limitava a opção dos empregadores pelo trabalho feminino, reforçando o papel da mulher nas funções do lar. Ainda destaca que o trabalho feminino, apesar de ser tão produtivo quanto o masculino, era desvalorizado em função de características ditas femininas, como docilidade, capacidade de adaptação as condições operacionais e disciplinares, paciência para lidar com trabalhos repetitivos.

Thiry-Cherques; Pimenta (2003) afirmam que, apesar de a participação da mulher brasileira no mercado de trabalho estar aumentando cerca de 15% por década,

o equilíbrio entre a participação feminina e masculina está longe de ser alcançado, em função do preconceito, principal dificultador do ingresso e da permanência da mulher no mercado de trabalho.

Conforme Betiol (2000, p.3) é inegável que a guerra se constituiu em experiências significativas, de liberdade e de responsabilidade, e mostrou que a mulher era capaz de manusear instrumentos e técnicas que desconhecia, destruindo as barreiras entre trabalhos masculinos e femininos.

Em meados século XX, as mulheres precisavam trabalhar para sustentar suas famílias, e a visão do homem de ser provedor do lar já estava mudando, as famílias deixam de ser estruturadas em um padrão tradicional composta por pai, mãe e filhos, muitas mulheres assumem o principal papel de mantenedora de seu lar, se colocando numa posição, obrigatoriamente, de manter suas despesas (KNEBEL, 2009).

Vale ressaltar que no cenário nacional a participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo de forma significativa e constante desde a década de 1970. Se apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam em 1970 (Fundação Carlos Chagas (2008), em 2005 esse número cresceu para mais de 53% – contra 73,6% entre os homens (IBGE, 2006).

OS DESAFIOS DA MULHER E SUA EVOLUÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A despeito desse cenário favorável de um ponto de vista estritamente quantitativo, a desigualdade de gênero nas organizações ainda é uma realidade no Brasil e no mundo. Carvalho, Carvalho e Carvalho (2001, p.1) ressaltam que as diferenças entre os sexos têm sido percebidas através da história, não apenas como diferenças, mas sobretudo como sinais de superioridade do masculino sobre o feminino. A desigualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens nas organizações é um a ocorrência que prevalece no mundo, que se tornou uma das principais batalhas dentro da organização mundial do trabalho (OIT, 2008).

A análise e interpretação dos resultados pode-se destacar três mecanismos por meio dos quais a desigualdade de gênero se reproduz no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, existe a discriminação salarial, já que os homens tendem a receber remuneração superior à das mulheres em ocupações idênticas (GIUBERTI e MENEZES-FILHO *et al.*, 2005).

Em segundo lugar, ocorre a distribuição desigual nas ocupações, pelo fato de as mulheres, em geral, ocuparem postos de trabalho menos qualificados e mais mal remunerados do que os dos homens (SOUZA et al., 2000). Além disso, observa-se a dificuldade de ascensão profissional das mulheres, tal fato se deve que a mulher é considerada sexo frágil, sem sustentação, isso implica numa forte barreira que bloqueia a promoção das mesmas aos níveis superiores da hierarquia nas organizações (MORRISON; e GLINOW, 1990; STEIL, 1997)

A mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, e muitas vezes significa uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos. No Brasil, em particular, tem crescido, principalmente, a participação das mulheres casadas e com filhos. Esse aumento, que começou com as mulheres de famílias de melhor nível socioeconômico, vem se difundindo para níveis mais baixos (HOFFMANN; LEONE, 2004).

É possível estabelecer uma relação entre a crescente participação feminina e a redução da renda do trabalho masculino, o que acentua o crescimento da participação da mulher na renda familiar (LEONE, 2000). Porém, com maior participação das mulheres no mercado de trabalho

Faz-se necessário, portanto, entender os conceitos relacionados a participação da mulher no mercado de trabalho que a partir dessa posição, a mulher despontou-se, nos mais diversos campos de crescimento como o escolar, empresarial, político, social e comunitário. Estando, nos altos escalões em todos os setores mencionados. Desse modo, houve um avanço na ocupação de cargos assumidos por mulheres que antes somente os homens executavam (SCHLICKMANN, PIZARRO, 2013).

Pois, de acordo com (PROBST, 2013), no Brasil, a presença das mulheres no mercado de trabalho vem aumentando desde os anos 70, século XX. Isso se deve por um lado, aos movimentos de mulheres pelas constantes lutas por seus direitos, e por outro, o motivo da necessidade de aumentar a renda familiar, associadas às modificações no processo produtivo e na organização do trabalho que levaram a criação de outros postos e funções.

As mulheres deixam poucos vestígios diretos, escritos ou materiais. Seu acesso à escrita foi tardio. Suas produções domésticas são rapidamente consumidas, ou mais facilmente dispersas. São elas mesmas que destroem, apagam esses vestígios porque os julgam sem interesse. Afinal elas são apenas mulheres cuja vida não conta muito. (PERROT, 2007, p.17)

A partir desse momento houve um significativo acréscimo de mulheres entre estudantes universitários e passaram a considerar a carreira tão importante quanto a função procriadora. (NASSER,2004).

Quanto ao diálogo entre as disciplinas para alcançar o conhecimento Schlickmann, Pizarro, 2013 considera:

Ao comandar e invadir os “domínios” masculinos, as mulheres levaram para fora de sua casa impressões, crenças e valores e se tornaram formadoras de opinião. O seu esforço de escolarização, capacitação e necessidade de suprir a família promovem grandes reflexos no mercado. Elas ocupam cada vez mais, cargos antes tidos como estritamente masculinos. A participação da mulher no quadro político também está crescendo a cada eleição, destacam a evolução da mulher na participação política do país, desde a conquista do direito pelo voto em 1932, ajudando a eleger, uma forte bancada feminina no Congresso Nacional, Senado, e nas Assembleias Legislativas. Há que se ressaltar a atual Presidenta da República Dilma Rousseff, primeira mulher a ocupar o cargo mais elevado do país e ser reeleita em 2014, como demonstraram os veículos de comunicação nas eleições de 2014 (SCHLICKMANN, PIZARRO, 2013).

Porém, o que se busca na luta pela igualdade de gênero não é a guerra, e sim o respeito bilateral, pois para se construir uma vida digna com melhor qualidade há a necessidade da união de forças entre os homens e as mulheres, o processo é cultural. Embora a mulher sempre trabalhou, mas o mercado começou a abrir as portas para o trabalho feminino, foi pós-segunda guerra mundial com o movimento feminista na década de 60. Parece muito tempo, mas para o tempo histórico é muito recente. (SERPA, 2007)

Seguindo o raciocínio de Humphery (1987) a partir do momento em que homens e mulheres ingressam no mundo do trabalho a empresa ou instituição, e mesmo antes disso, nos processos de recrutamento e seleção que antecedem esse ingresso, eles e elas são imediatamente classificados pelas gerencias, de forma diferenciada e desigual, como homens e mulheres no trabalho, como trabalhadores e trabalhadoras.

Essa condição redefine em parte sua identidade a partir dessa nova condição de trabalhador/a. Essas identidades e classificações conforme a imagem do gênero no mundo do trabalho, são reproduzidas e recodificadas em termos das categorias próprias desse mundo, tais como os tipos e graus de qualificação, força, destreza, disciplina, produtividade, compromisso com a empresa etc.

No passado o movimento de entrada da mulher no mercado de trabalho, era considerada uma força de trabalho secundária, estava determinada basicamente pelos papéis que ela desempenhava no universo doméstico. Essa visão, do

movimento de entrada das mulheres no mercado de trabalho foi ocorrendo quando o homem, por definição não era mais o provedor econômico principal ou exclusivo dos rendimentos da família, não pode cumprir de forma plena, devido a uma situação; primeiramente do pós-guerras e atualmente devido a uma situação de desemprego, separação, falecimento entre outras causas. Sob esta ótica a inserção feminina no trabalho seria sempre vulnerável, eventual, instável e secundária.

O questionamento da noção da mulher como força de trabalho secundária permite também evidenciar a existência de uma forte e complexa disputa pelo sentido do trabalho feminino e da mulher como trabalhadora na empresa, na sociedade, na família.

Ainda assim, além de reforçar o que já foi observado é pertinente analisar os diversos outros motivos que levam a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, e dentre eles destacam-se a questão reprodutora. A maternidade, é central na produção da imagem secundarizada da mulher como trabalhadora e no mundo em geral. É essa uma das diferenças entre homens e mulheres que as torna muitas vezes uma trabalhadora de segunda categoria, que torna a mulher no trabalho um indivíduo meio inadequado, sempre meio fora do lugar. A imagem dominante de um risco de gravidez entre trabalhadoras e o impacto dessa possível maternidade, este fato influencia no dado objetivo que o número de filhos por mulher na força de trabalho vem se reduzindo significativamente nas últimas décadas.

Se por um lado a mulher deixar o mercado de trabalho para cuidar de questões familiares, lesões por esforço repetitivo (doença mais comuns entre as mulheres), ciclo menstrual, cuidar e educar os filhos, por outro, nota-se que o crescimento na hierarquia das organizações tem sido considerável, mais ainda são poucas. Acompanhando esse fato, também há questão salarial, espantando o estigma da má remuneração feminina, pois o setor de prestação de serviço as mulheres recebem 8,1% mantendo vantagem, onde os homens perfazem 5,3%. Mas não se pode esquecer que no ramo agrícola, por exemplo as mulheres são 5,3% enquanto os homens ocupam 11% dos rendimentos. (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2004).

Portanto, a partir dos conteúdos dos autores é possível observar, as mulheres têm conquistado cada vez mais lugar na sociedade e, por consequência, no mercado de trabalho. Elas administram os conflitos na tentativa de manter a harmonia entre os integrantes do grupo do qual ela é integrante, ocupando o cargo de chefe ou não, e buscam mais intensamente o desenvolvimento da equipe, procurando compartilhar

mais seus conhecimentos do que os homens. Achando as soluções de um modo diferente dos companheiros do sexo masculino, as mulheres pretendem ouvir outras pessoas e se armar antes de tomar decisões e consideram mais as consequências dos seus atos em longo prazo. A coragem de algumas mulheres abriu e consolidou caminhos para as gerações atuais.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo consiste em pesquisa aplicada, de caráter exploratório, onde os resultados serão apresentados de forma qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo revisão bibliográfica, como fontes de pesquisa, a fim de colher o referencial teórico, serão utilizados livros, artigos e sites, que estão relacionados ao tema.

(...) tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. Pode envolver levantamento bibliográfico ou entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. (GIL, 2002, p. 41)

A pesquisa também utilizará do método descritivo, que visa não só relacionar as variáveis de análise central, bem como apresentar subsídios de informação que possam servir de diretrizes para ações de transformação da realidade.

Pesquisa descritiva é aquela que analisa, observa, registra e correlaciona aspectos (variáveis) que envolvem fatos ou fenômenos, sem manipulá-los. Os fenômenos humanos ou naturais são investigados sem a interferência do pesquisador que apenas "procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características". (CERVO; BERVIAN, 1983, p. 55).

Nesse sentido, os resultados serão apresentados de forma avaliativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo revisão bibliográfica, como fontes de pesquisa, a fim de colher o referencial teórico, serão utilizados livros, artigos e sites, que estão relacionados ao tema.

Todos os estudos analisados foram baseados em pesquisas em livros, sites, e pela plataforma Google Acadêmico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antigamente, lugar de mulher era dentro de casa, cuidando dos filhos e vivendo em sua função e do marido. Mas esses tempos - finalmente - acabaram. Trabalhar fora do ambiente doméstico, poder, votar, divorciar-se, usar calças compridas, aprender a ler e escrever, entre outros direitos, hoje vistos, com naturalidade, foram conquistas que envolveram a coragem de mulheres que revolucionaram os costumes e lutaram pela igualdade, contra o preconceito, a violência e a discriminação.

Apresenta-se ao longo da pesquisa, é possível reforçar a importância do assunto abordado em relação as mulheres no mercado de trabalho, visto que os dados mostraram muitos pontos relevantes sobre o quanto as mulheres se empenham, se esforçam para receber de forma igualitária ao homem e isto pode impactar fortemente na realidade das organizações.

O objetivo principal desse estudo foi refletir sobre a importância na luta das mulheres por igualdade profissional e salarial no mercado de trabalho. E o quanto as mulheres lutam diariamente por reconhecimento salarial tanto quanto o profissional, o que contribui de forma significativa o campo de estudo sobre a força e a coragem da mulher, pois a luta feminina por melhores condições não é de hoje.

O trabalho buscou apresentar dados e informações a respeito do quanto ainda a mulher sofre preconceitos, discriminação no mercado de trabalho. Observou-se também que apesar de algumas mulheres assumirem cargos de liderança, em relação ao sexo oposto, sua remuneração não é igualitária. Pode-se refletir alguns problemas além do salário, tais como: liderança, dupla jornada de trabalho, assédio moral, machismo entre outros. Por fim, há anos que as mulheres vêm lutando em busca de respeito e seu espaço adequado no ambiente de trabalho, entretanto, é preciso mais empatia com o outro e leis para que acabem com esses preconceitos, sobretudo, no que diz respeito às mulheres no mercado de trabalho.

Sendo assim, este foi o objetivo do presente trabalho, levar à reflexão, bem como incentivar a novos trabalhos e pesquisas que consolidem a presença da mulher no mercado de trabalho e que, homens e mulheres tenham, sim, tratamento igualitário, pois, conforme conclui SERPA (2007, p.159) as mulheres estão no caminho certo para chegar ao lugar que merecem, não apenas pela igualdade dos sexos, mas sim pela capacidade de fazer igual, ou até melhor, que os homens, visto que, capacidade não é questão de gênero, mas sim questão de talento. A discriminação e o preconceito ainda são grandes, mas o fato é, que se um país despreza a importante força

econômica que o mercado feminino representa hoje, pode estar perdendo uma oportunidade significativa de crescimento.

Porém todas essas reestruturações que se seguiram no mundo do trabalho com relação às mulheres, continuaram produzindo uma segregação por gênero, ou seja, mesmo as mulheres possuindo as mesmas características profissionais que os homens, elas continuam recebendo menores salários.

Ressalta-se a necessidade de estudos mais aprofundados que adotem uma perspectiva de gênero no mercado de trabalho, haja visto que apesar de ser bastante discutido, através da literatura, demais meios de comunicação, organizações institucionais, a evolução do processo de emancipação é lento no que tange aos direitos da mulher e percebe-se que ainda está longe de ser alcançado o estado ideal para a mulher, ou seja sua liberdade plena, sua autonomia e igualdade de direitos em todos os setores da vida humana.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L.W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária?** Nov.2022.

BALTAR, P.; LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, dez. 2022.

BETIOL, M.I.S. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. Out.2022.

BOMENY, Helena. MEDEIROS, Bianca Freire. **Tempos modernos, tempos de sociologia.** São Paulo: Editora do Brasil, 2010.

CAMBOTA, J.N.; PONTES, P.A. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil,** em 2004. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.331-350, dez. 2022

CARVALHO, M.P.F.S.; CARVALHO, J.L.F.S.; CARVALHO, F.A.A. **O ponto de vista feminino na reflexão ética: histórico e implicações para a teoria de organizações.** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2001, Campinas.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para uso de estudantes universitários.** 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983

CORRÊA, A.M.H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida.** 2004. 184f.

DIREITO E JUSTIÇA. São Paulo: Edipro, 2000. p. 313, par. 62. Cf., ainda, CURCIO, Carlo. Eguaglianza (dottrine generali). In: Enciclopedia del Diritto. Varese: Giuffrè, 1965. p. 513, XIV.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres.** Disponível em: <www.fcc.org.br/mulher/index.html>. Acesso em: 20 out. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIRÃO, I.C.C. **Representações sócias de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho.** 2001. 130f.

GIUBERTI, A.C.; MENEZES-FILHO, N. **Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos.** Economia Aplicada, Ribeirão Preto, v.9, n.3, p.369-384, jul./set. 2022.

HUMPHRIES, Jane; RUBERY, Jill. 1994 p.393.423 – **La autonomia relativa de la reproduccion social: Su relacion com el sistema de produccion.** 1994.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais** – 2006. Rio de Janeiro: IBGE, 2006

KNEBEL, Rosimeri Leane. **Trabalho e maternidade, desafios para a mulher na contemporaneidade.** Ponta Grossa, 2009. Disponível em: . Acesso em: 30 out. 2022.

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos.** Rio de Janeiro: IPEA, set. 2001. (Texto para Discussão 826)

MORRISON, A.M.; GLINOW, M.A.V. **Women and minorities in management.** American Psychologist, v.45, n.2, p.200-208, out.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT apresenta campanha “A igualdade de gênero no coração do trabalho decente”**, 05 jun. 2008. Disponível em:<www.oitbrasil.org.br/igualdade_genero_coracao.php>. Acesso em: 17 out. 2022.

PAOLI, M.C. Os trabalhadores urbanos na fala dos outros. In: LOPES (org.) **Cultural e identidade operária.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1985;

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2013. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=xg7w7vuh9>. Acesso em: 20 out. 2022

SERPA, Nara Cavalcante. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso.** 2007. 182 fl. Dissertação. (Mestre Profissionalizante em Gestão de Políticas Públicas). Acesso: out.2022.

SERPA, Nara Cavalcante. **Reestruturação do trabalho e as demandas para o serviço social.** 1999. 113 fl. TCC. Acesso nov.2022.

SOUZA, A.E.; GUIMARÃES, V.N. Gênero no espaço fabril. In: **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, 24., 2000, Florianópolis. Acesso: nov.2022.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança.** REVISTA BORGES, ISSN 2179-4308, VOL. 03, N. 01. 2013. Disponível em:<<http://www.revistaborges.com.br/index.php/borges/article/viewFile/43/117>>. Acesso em: 30 out. 2022.

THIRY-CHERQUES, H. R. e PIMENTA, R. C. **Condição feminina e percepção dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras.** ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, São Paulo. Acesso: out.2022.

ZANELLA, Andréa V.; SIQUEIRA, Maria Juracy T.; LHULLIER, Louise A; MOLON, Sana. **Psicologia e Práticas Sociais.** Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 1997.