

FACULDADE SÃO FRANCISCO DE ASSIS  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

RODOLFO DO NASCIMENTO DA SILVA

**A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
SUA CONQUISTA POR IGUALDADE**

Porto Alegre

2019

RODOLFO DO NASCIMENTO DA SILVA

**A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
SUA CONQUISTA POR IGUALDADE**

Artigo apresentado à Faculdade São Francisco de Assis, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Me. Elisiane Alves Fernandes

Porto Alegre

2019

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, minha família, que me apoiou e acompanhou toda minha trajetória acadêmica e me deu todo suporte necessário, bem como minha namorada Pérola Pereira Amaral, que esteve comigo nas mais variadas situações, sendo todos essenciais no meu sucesso acadêmico.

Agradeço também a todos os colegas que tive a oportunidade de conhecer, em especial Robson Porto Leite, amigo que participou desta jornada, bem como os professores, profissionais de renome que permitiram, além do ensino teórico, aprender também sobre a vida.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a minha orientadora Elisiane Alves Fernandes, por me permitir ser seu orientado, que foi fundamental em me auxiliar a concluir essa importante fase da vida.

Meu muito obrigado!

“A palavra empolga, o exemplo ensina”.  
(Joseph Joubert).

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo demonstrar os fatos históricos da evolução feminina dentro do mercado de trabalho, evidenciando quais elementos chaves foram fundamentais para as transformações e conquistas. Apresentam-se dados e informações do desenvolvimento e do progresso da mulher na busca de suas vitórias pessoais e profissionais, visto que a pesquisa foi desenvolvida com base no espectro social e cultural, a fim de promover e evidenciar a importância de seu papel no progresso da sociedade. Através de pesquisa descritiva e análise documental de estudos de caso, bibliografias e análises estáticas, foi possível trazer a percepção destes em relação ao nosso cenário atual e demonstrar o quão foi difícil e lento o avanço da mulher nos segmentos de mercado e negócios.

**Palavras-chave:** Mulher. Evolução. Conquista. Valorização.

## ABSTRACT

This article aims to demonstrate the historical facts of female evolution within the labor market, highlighting which key elements were fundamental to the transformations and achievements. Data and information on the development and progress of women in the pursuit of their personal and professional victories are presented, since the research was developed based on the social and cultural spectrum, in order to promote and highlight the importance of their role in the society. Through descriptive research and documentary analysis of case studies, bibliographies and static analyzes, it was possible to bring their perception in relation to our current scenario and demonstrate how difficult and slow the progress of women in the market and business segments was.

**Keywords:** Woman. Evolution. Conquest. Appreciation.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre foi visto de forma digno pela sociedade, pois não a nada mais gratificante ao indivíduo que conseguir vivenciar boas experiências com o fruto de seu próprio esforço, mostrando que mesmo a pessoa mais desprovida pode mudar através da dedicação. É notório a importância que o trabalho pode exercer na valorização do indivíduo, sendo um dos primeiros sonhos que começamos almejar desde pequenos.

A busca por um atividade profissional que nos represente, que alimente nosso propósito é vital para a construção do indivíduo, este fator foi essencial para muitas mulheres enfrentarem o mundo de preconceitos e tradição patriarcal, abandonando condições de submissão e idealizando seu próprio destino através do esforço e suor. Tempos difíceis foram responsáveis por criar mulheres mais fortes ainda, com princípios em busca de voz a procura.

Mesmo sendo a mulher a pessoa responsável por criar quase sozinha os filhos, o chefe da família perante a sociedade é o homem como afirma Luz e Fuchina (2009):

O papel das mulheres estava bem definido. Responsabilizadas pela educação dos filhos, pela coesão familiar e por todos os afazeres domésticos, as mulheres estavam distanciadas do mercado formal de trabalho. Os homens, no entanto, responsabilizados em manter o sustento da família, tornavam-se legítimos “chefes familiares” com um leque grande de poderes perante todos da casa. Estabelece-se a partir deste momento o enaltecimento da figura masculina perante a feminina. (LUZ; FUCHINA, 2009, p.1).

Desde o início dos tempos homens e mulheres trabalharam juntos, uma vez que eles caçavam o alimento e elas os preparavam, mas tão fato nunca foi visto dessa forma, em razão que somente público masculino era capaz de exercer atividades de comércio, e durante muito tempo foi assim. Uma visão limitada e discriminatória, preponderava que a mulher não tinha espaço no mercado de trabalho.

Hoje a participação feminina no mercado vem em crescimento quase constante, mas nem sempre as coisas foram dessa forma, enquanto as mulheres modernas conquistam seus objetivos com seus empregos, em outros tempos elas lutavam para um dia poder trabalhar.

Levando isso em consideração, este estudo tem como objetivo, através de pesquisa bibliográfica, contar a trajetória feminina em busca de igualdade dentro do mercado de trabalho e evidenciar o quão importante foram suas vitórias para as futuras gerações.

## **2 MARCO TEÓRICO**

A comparação da mulher com o homem, não é algo novo em nossa civilização, sendo este tipo de confronto entre gêneros desenvolvido em inúmeras áreas de estudo, mas geralmente suas informações de caráter diferenciativo, não buscam trazer as características individuais de cada ser, mas sim uma afirmação da superioridade masculina em relação a mulher.

Como exalta Bergano (2012), analisando as perspectivas teóricas que se propõem a compreender e explicar as diferenças de gênero, depara-se com a análise das diferenças biológicas entre homens e mulheres, destacando a forma como foram utilizadas tais informações, ao longo do tempo, as argumentações biológicas que legitimaram assimetrias de gênero e a desvalorização social da mulher.

Auxiliando na criação de estereótipos, associados a preconceitos ou ideias feitas que moldem de forma negativa relações interpessoais, visto que, são informados que pertencem a determinados grupos ou categorias sociais distintas.

Bergano (2012) ainda reforça:

Assim, considerando o primado da diferença biológica entre homens e mulheres, encontrava-se legitimada uma diferenciação hierárquica que subordinava a mulher, uma vez que a inferioridade biológica era transferida para a compreensão e justificação da diferenciação social que se observava na vida cotidiana. Esta formulação tornava, de alguma forma, inquestionável a subordinação feminina, uma vez que assentava nas diferenças biológicas, tidas como essenciais e imutáveis. (BERGANO, 2012, p. 32).

A autora Azerêdo (2017) buscou origem da produção e manutenção do preconceito contra a mulher, visto que, atualmente as mulheres estão em toda parte, vivem conosco em casa e cuidam de nós, sendo elas as responsáveis por uns dos papéis mais nobres encarregado a um ser humano a de origem de uma nova vida.

Tendo em vista que diversos fatores ainda estimulam tais comportamentos, Azerêdo (2017), relata em sua obra os mais visíveis na sociedade, nos dias de hoje, como educação patriarcal, desvalorização de capacidade da mulher e hipersexualização do corpo feminino, conceitos amplos, mas que abrem caminho para diversas condutas destrutivas.

A jornada da mulher no mercado de trabalho como toda sua construção social perante a sociedade, também necessitou de muito esforço individual e coletivo para que aos poucos, ocupassem seus devidos lugares. Este tema é de suma importância porque está diretamente ligado com os acontecimentos que levaram a quebra de padrões e empoderamento feminino. Considerando que, por muito tempo, a mulher foi vista como frágil e dependente do seu esposo.

Hoje suas conquistas por dignidade e igualdade são lembradas e demonstram seu grande progresso, porém ainda há muito a se fazer, os números atuais ainda demonstram uma grande imparcialidade nessa balança.

O estudo baseado na história brasileira possibilita conhecer os preconceitos e a desigualdade entre homens e mulheres no espectro social e cultural no segmento de mercado de trabalho, sendo essencial beneficiar o leitor com informações úteis e relevantes para auxiliar na construção de seu pensamento crítico.

Mais revoluções estavam por vir como afirma, Saffioti (1976):

As mudanças operadas com o advento do capitalismo industrial não fizeram senão tornar evidentes as funções econômicas das mulheres que desempenham atividades ocupacionais fora do lar, obscurecendo, portanto, seu papel nas indústrias domésticas, que antecederam o regime das fábricas gigantescas e, simultaneamente, marginalizar um grande contingente feminino do sistema dominante de produção de bens e serviços. (SAFFIOTI, 1976, p. 235).

As mulheres do período industrial não necessitavam e não deveriam estar no mercado de trabalho e ganhar seu próprio dinheiro, a sociedade entendia que a atividade de “provedor do lar” deveria ser exclusivamente atribuída ao público masculino. Sendo marginalizadas por qualquer que fosse seu comportamento, controladas e oprimidas, sendo suas únicas funções de vida resumidas a cuidar da casa e dos filhos.

Atividades dadas como de comércio neste período eram desempenhadas por viúvas ou mulheres abandonadas por seus cônjuges, que se viam obrigadas a se

desdobrar para garantir o sustento dos filhos, conseguiam pequenas rendas a partir da venda de doces, serviços de costuras, bordados, arranjo de flores e as que possuíam algum estudo, dentre as demais, até conseguiam dar aula de música ou escolares. Grande parte das mudanças provém da necessidade humana, como afirma a Bergano (2012), ausência de propósito, dependência da figura masculina e falta de opção, consumiram mulheres com grande potencial em tempos antigos, mas assim como o tempo é inevitável, o progresso feminino também é.

Complementa Saffioti (1976):

O engajamento de certo número de mulheres em ocupações remuneradas e desempenhadas fora do lar constitui suficiente evidência da ampla aceitação de que supostamente goza o trabalho feminino e da liberdade que a sociedade de classes deixa à mulher para, numa pretensa determinação pessoal e voluntária de sua existência, escolher uma carreira profissional ou o casamento ou ainda a conjunção de ambos. (SAFFIOTI, 1976, p. 235).

### **3 METODOLOGIA E MÉTODOS**

Para atingir os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, que segundo Fonseca (2002), é desenvolvida a partir de levantamento de referências teóricas já realizadas, e publicadas por mídia eletrônica ou escritos, como revistas livros e artigos científicos. O referencial teórico é importante para pesquisador entender quais obras já foram construídas sobre o assunto, mas existem pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando coletar informações teóricas já publicadas com o objetivo de analisar dados do assunto/problema que se busca entender ou solucionar.

Método Hermenêutico: De acordo com Marconi e Lakatos (1991), o método hermenêutico é aquele que visa o entendimento interno dos textos, através da interpretação do autor, trazendo junto consigo o seu conhecimento, experiências, caráter, preconceitos e educação.

Análise documental: É o método que tem como objetivo a análise de documentos, como por exemplo relatórios, ofícios, tabelas estatísticas, cartas, notas entre outros.

## 4 HISTÓRIA NO MERCADO DE TRABALHO

A história da trajetória feminina no mercado brasileiro até hoje não teve seu final, mas conhecer o início dessa jornada é importante para compreender tudo o que foi feito até agora. Quando se pensa na igualdade de direitos na sociedade, é essencial entender o quanto isso demandou de esforço e luta de algumas gerações de mulheres.

A submissão foi um elemento construído em inúmeras mulheres como afirmam Luz e Fuchina (2009):

A mulher por anos restringiu-se a desenvolver ações que a preparavam para ser uma boa esposa e mãe, conseqüentemente, deste modo, desfrutaria de um bom casamento. Desde criança recebia os princípios de uma moral comportamental que a tornaria futuramente em uma “esposa perfeita”. Recebidos estes ensinamentos e alimentados pela fragilidade do sexo feminino, as mulheres acabavam aceitando tal condição e tornavam-se mecanismos de autocontrole da sociedade em torno do comportamento das outras mulheres. (LUZ; FUCHINA, 2009, p.3).

Como destacam Schlickmann e Pizzarro (2013), descontes com suas posições no início do século XX, elas lutam por direitos que as defendam, mas as tradições dos séculos anteriores prejudicavam qualquer avanço, visto que davam somente ao homem o direito de ser o provedor das necessidades da casa. A elas não cabia o direito de trabalhar fora, principalmente, com a finalidade de ganhar dinheiro, sequer contavam com o direito de participar das decisões sociais, direito esse que foi dado às brasileiras somente 1934 aproximadamente 14 anos após os Estados Unidos da América, a partir desse direito adquirido, iniciou-se um novo mundo para elas.

A falta de direitos das mulheres sempre beneficiou a discriminação, como cita Nogueira (2006):

No contexto das primeiras etapas do processo de industrialização no Brasil, dada a necessidade de redução dos custos de produção pelo capitalista, a substituição da força de trabalho masculina pela feminina foi realizada com muitos benefícios para o capital, quer pela sua baixa remuneração, quer pela sua característica pouco reivindicatória. A industrialização se desenvolveu no Brasil utilizando-se prioritariamente do trabalho feminino (e infantil). (NOGUEIRA, 2006, p. 2).

Poucos conhecem essa parte da jornada, mas a foi com as Primeira e Segunda Guerras Mundiais (de 1914 a 1918 e de 1939 a 1945, respectivamente), que proporcionaram esta chance. Como relatam Probst e Ramos (2003), devido a convocação dos homens para os campos de batalha, muitas mulheres assumiram a responsabilidade de cuidar dos negócios de seus famílias e conseqüentemente com a falta de homens no mercado, elas passavam a preencher tais vagas.

Era extremamente difícil estimar as forças de trabalho feminina no início da produção no Brasil (século XIX), em razão que somente em 1872, com o primeiro recenseamento brasileiro, é que se possível analisar com mais segurança o processo de formação da força de trabalho da mulher.

Nas décadas seguintes com melhores dados afirma Saffioti (1976):

Vale a pena ressaltar que a estrutura da economia no Brasil nesta época era pouco diversificada, tendo os seus trabalhadores (as) vinculados predominantemente à agricultura e em segundo lugar aos serviços domésticos (neste caso prioritariamente a força de trabalho feminina). Do contingente masculino, 68% se encontravam trabalhando na agricultura. Já das mulheres que trabalhavam, 35% se dedicavam à agricultura, 33% nos serviços domésticos, 20% como costureiras, 5,3% nas indústrias têxteis e 6,7% em outras atividades. (SAFFIOTI, 1976, p. 238).

A guerra chega ao fim, e com ela a vida de muitos homens (pais e filhos) que lutaram por seus países. Os muitos que sobreviveram a esse conflito, não voltaram da mesma forma de quando partiram, a guerra devastou suas mentes, corpos e seus espíritos. Vivendo tudo isso, as mulheres se sentiram obrigadas a assumirem novos caminhos, novas fases, deixando assim a casa e os filhos para encarregarem-se de levar adiante os projetos e o trabalho realizados anteriormente por seus maridos.

Nos anos 50 pós-guerra os índices e trabalho feminino eram preocupantes segundo Nogueira (2006):

Ainda nos anos 50, no setor de serviços e comércio, as mulheres passaram a representar 32,2% do total de trabalhadores dessa área, indicando uma elevação de 9,5%. Nesta época, do total das trabalhadoras (maiores de 10 anos) apenas 10% se encontravam desenvolvendo atividades fora do espaço reprodutivo; 84,1% dedicavam-se aos trabalhos domésticos ou estudavam, sendo que 5,9% das mulheres eram inativas, totalizando 90%. (NOGUEIRA, 2006, p. 4).

Nas décadas de 60 e até final dos anos 70, aconteceram fatores cruciais para o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho, uma vez que suas capacidades foram colocadas em práticas mesmo durante a guerra como enfermeiras da Força Expedicionária Brasileira (FEB). Um salto no tempo é dado, as industriais, não são mais o foco principal da sociedade, o mundo está mais civilizado, novas tecnologias surgem, apresentando novos métodos de se fazer negócio, pesquisas são realizadas, dados e informações são obtidos, com isso novos empregos surgem, somos expostos a um nova era, a das grandes organizações e corporações. Empresas robustas e organizadas, com sistemas sofisticados para a época e com um número maior de oportunidades de empregos.

Assim como descrevem Margonato e Souza (2011), empresas mais complexas, necessitavam de funcionários mais capacitados, o estudo e treinamento era um novo requisito para o público feminino, claro que as vagas se limitavam a secretárias e telefonistas, mas ocupar espaços dentro de empresas era o primeiro pequeno passo para a mudança. Com exigência de pré-requisito foram desenvolvidos curso de datilografias e cursos de telefonista/secretária que ensinavam como operar os equipamentos tecnológicos da época como fax e transferência manuais de ligações.

Contudo, este não é um período marcado somente por novas oportunidades e aprendizado, ele trouxe também novos questionamentos, pois muitas mulheres, mesmo com o treinamento exigido não conseguiam emprego. A escolha de vagas por aparência física, assédio e gravidez entram em pauta, como explicam Margonato e Souza (2011), vários eram os preconceitos sofridos por mulheres na hora de suas entrevistas, em relação a sua aparência, fator que é visto ainda nos dias atuais, no qual ótimas profissionais são reduzidas a objetos sexuais, em decorrência do poder que os chefes exerciam sobre suas funcionárias, humilhações eram recorrentes, esta submissão e a falta de amparo ao público feminino, foram responsáveis por dar cobertura para atos terríveis contra a mulher como o assédio verbal ou físico, que deixaram marcas muitas vezes irreversíveis.

A gravidez também foi usada como elemento de exclusão por empresas, a fim de justificar o risco de uma contratação feminina, podendo levar a demissão para as já contratadas, visto que as empresas da época, possuíam frieza e antipatia com o problema de seus comandados, as organizações entendiam que ao engravidar ou

até mesmo para as que já possuíam filhos significava que poderiam ser uma distração para a funcionária, além de parar sua produção/mão-de-obra poderia acarretar em inúmeras faltas devido a doença das crianças, soa absurdo um descrição assim, mas até agora a maternidade é vista de forma negativa por empresas, dado que preferem a contratação masculina tendo filhos ou não.

Conforme os acontecimentos das últimas décadas e a falta de abrigo as trabalhadoras brasileiras se viam exploradas e desamparadas. Por pressão popular os políticos viram a necessidade e o dever de intervir, por isso entra em vigor a lei de Proteção ao Trabalho da Mulher em 1988, através da Constituição Federal, que garantia.

Agora homens e mulheres são iguais perante a lei, como destaca Lopes (2006):

A Constituição Brasileira de 1988 é o marco jurídico de uma nova concepção da igualdade entre homens e mulheres. É o reflexo da impressionante transformação social que tomou corpo a partir da segunda metade do século XX e ainda não acabou. Trata-se da superação de um paradigma jurídico que legitimava declaradamente a organização patriarcal e a conseqüente preferência do homem ante a mulher, especialmente no locus da família. Em seu lugar, delineia-se uma ideologia de igualdade de direitos e deveres. Desaparece a figura da chefia da sociedade conjugal e com ela as preferências e privilégios que sustentavam juridicamente a dominação masculina. (LOPES, 2006, p. 407).

Nas últimas décadas do século XX (de 1980 até 1999), podemos perceber uma grande evolução na ocupação da mulher no mercado de trabalho. De acordo com Nogueira (2004), foi a partir dos anos 80 que a balança começa a pesar mais para o lado da mulher, um constante crescimento da população economicamente ativa feminina, condição que é demonstrada em números à medida que de 1981 e 1998 cresceu cerca de 111,5%, aumento esse muito mais intenso que o masculino, sendo essa inversão mantida até os dias de hoje. Esta etapa caracterizou um marco na história feminina este momento foi denominado por algumas pesquisadoras como feminização do mundo do trabalho.

Tabela 1: Brasil: indústria de transformação — 1985/93/97  
Distribuição percentual do pessoal ocupado segundo o sexo.

Setor	1985		1993		1997	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Metalurgia	91,48	8,52	89,00	11,00	89,62	10,38
Material Elétrico/Comunicações	67,54	32,46	70,65	29,35	71,25	28,75
Produtos Alimentícios	75,90	24,10	67,45	32,55	64,39	35,61
Bebidas	90,95	9,05	90,92	9,08	85,13	14,87
Fumo	65,92	34,08	57,02	42,98	60,97	39,03
Química	82,96	17,04	81,54	18,46	82,06	17,94
Farmacêutico	67,16	32,84	64,07	35,93	64,11	35,89
Cosméticos/Perfumaria	66,80	33,20	59,38	40,62	61,63	38,37
Material Plástico	70,87	29,13	72,07	27,93	69,05	30,95
Editorial/Gráfica	78,23	21,77	73,27	26,73	67,96	32,04
Mecânica	91,79	8,21	84,74	15,26	82,89	17,11
Material de Transporte	89,72	10,28	87,88	12,12	84,35	15,65
Borracha	85,29	14,71	87,07	12,93	77,45	22,55
Fio/Tecido	49,24	50,76	51,17	48,83	50,35	49,65
Vestuário	22,04	77,96	23,34	76,66	27,59	72,41
Calçado	54,74	45,26	49,50	50,50	50,70	49,30
Outros	80,11	19,89	82,48	17,52	83,53	16,47
Total	73,65	26,35	71,67	28,33	71,87	28,13

Fonte: (MELO, 2000, p. 5)

Bons índices indicavam a força da mulher em diversas áreas do mercado como apresenta Nogueira apud Melo (2006):

Entre os anos de 1985 e 1997, nota-se que os setores químico, farmacêutico, cosmético e plástico absorvem a segunda grande concentração da força de trabalho feminina. No segmento da indústria metalúrgica, o percentual feminino ampliou-se de 8,52%, em 1985, para 10,38%, em 1997, sendo, entretanto, ainda considerada como a menor taxa de participação feminina na indústria.<sup>5</sup> Na indústria de alimentos, fumo e editorial/gráfica, a presença feminina oscila entre 30% e 40%, ao tomarmos como base o ano de 1997. (NOGUEIRA apud MELO, 2006, p. 8).

Mas nem tudo era motivo de comemoração, pois mesmo com maior ocupação que homens no mercado, demorou alguns anos para que os índices de trabalho formal com carteira assinada e salários, acompanhassem o percentual de participação, visto que mesmo ocupando grande parcela das áreas de atuação, as mulheres ainda ganhavam menos que os homens.

Tabela 2: Empregados por sexo e carteira de trabalho assinada - Brasil

SEXO E TIPO DE VÍNCULO					Proporção de empregados com carteira (Totais)			
	1985	1990	1995	1998	1985	1990	1995	1998
	(Em milhões) %							
Total empregados	34,3	40,1	35,6	36,7	--	--	--	--
- com carteira assinada	19,4	23,6	19,6	19,9	56,5	58,8	55,1	54,1
Homens empregados	22,5	25,4	24,0	24,3	--	--	--	--
- com carteira assinada	13,4	15,5	13,3	13,2	59,4	61,0	55,6	54,4
Mulheres empregadas	11,8	14,7	11,6	12,5	--	--	--	--
- com carteira assinada	6,0	8,1	6,3	6,7	51,1	55,1	54,2	53,5

Fonte: (NOGUEIRA, 2006, p.16)

\* Estão excluídos empregados domésticos.

Conforme Nogueira (2006, p.16) “as autoras ainda nos lembram que no período considerado, além da perda dos postos formais de trabalho ter sido mais intensa entre os homens do que entre as mulheres, a sua recuperação, até 1998, também foi bem menor do que a feminina”. Mas é visível na tabela 2, que mesmo com pouco crescimento nos índices de trabalho formal do público masculino, ainda são muito superiores do que o público feminino, devido alguns empregos serem caracterizados somente para homens.

Tabela 3: Distribuição dos ocupados por sexo e faixas de rendimento - Brasil

Classes de Rendimento Mensal (em salários mínimos)	1990		1993		1995		1998	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Até 1 s.m	19,9	33,3	25,5	35,7	19,0	28,2	18,4	25,8
De 1 a 2 s.m	20,3	20,8	22,3	18,9	21,0	19,7	20,7	21,0
De 2 a 5 s.m	29,3	21,9	25,1	14,3	28,1	18,5	29,7	21,3
Mais de 5 s.m	22,8	12,5	15,0	6,4	20,3	10,1	19,6	11,0
Sem rendimento	7,0	11,0	10,9	23,8	10,3	22,7	10,0	19,9
Total ( % )	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Milhões	40,0	22,1	40,5	25,9	41,9	27,8	42,3	27,6

Fonte: (NOGUEIRA, 2006, p.9)

Conforme analisado na tabela 3, constata-se que quando comparada aos homens, as mulheres predominam nas faixas de rendimentos mais baixas, apresentado a desigualdade em relação aos valores médios de salário, mesmo ambos sendo iguais perante a lei.

Fatores como falta de conhecimento sobre seus direitos ou até descrença no sistema de justiça influenciaram na velocidade que mulheres buscavam suas garantias de trabalho, com a intenção de dar amparo ao trabalho feminino e punir comportamentos abusivos que a Constituição Federal de 1988 que foi criada.

Como informa Delgado(2008):

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (DELGADO, 2008, p. 782).

Qualquer história quando contada, precisa enfatizar seus pontos fortes, este foi o propósito da divisão deste artigo, a jornada da mulher perdura, e jamais será reduzida, pois para as futuras gerações desfrutarem de seus direitos, outras tiveram de servir como exemplo. A trajetória feminina nunca teve o objetivo de provar que a mulher é igual ou melhor que o homem, mas sim representar seu real valor profissional, conforme a sociedade avançou, e novos estudos vieram foi possível identificar que ambos os sexos tem características particulares de gestão, quando

unidas possuem potencial ilimitado. A reflexão sempre será a grande arma do avanço pois a cada dia a igualdade parece menos desigual.

## **5 O TRABALHO FEMININO DO SÉCULO XXI**

Do início do século XXI até o presente momento, é com certeza o período que mais exerceu impacto no mercado de trabalho, pois o avanço tecnológico, revolucionou a forma que as empresas definiam suas ações, a automação, a conectividade, a robotização, o software de sistema e até mesmo a inteligência artificial fazem parte das ferramentas das organizações atuais, a busca de capital humano chega em novos patamares, capacidades de inovação intelectual e profissional são os novos requisitos do mercado.

Diversos fatores aconteceram para chegarmos a tal momento, o fim é uma certeza que se tem ao descrever uma história, mas é confortante saber que a evolução é constante, pois ciclos fecham-se para novos objetivos e horizontes se abrirem, sempre lembrando o passado para contemplar tudo que pode ser conquistado. No mesmo caminho desta reflexão segue a trajetória feminina, agora em busca de sua ascensão, mulheres que procuram o protagonismo em altos cargos de poder, sua missão é transformar-se em uma líder, desconfiança sobre o potencial da mulher não são novidades no tema apresentado e não seria diferente nos próximos anos, mas agora a história está a seu favor.

A liderança é um conceito tão antigo quanto o próprio preconceito, diversas pesquisas foram criadas com o objetivo de mostrar o poder que os exemplos exercem. Grande parte das pesquisas atuais são relacionadas a líderes empresariais.

Para Chiavenato (1994), liderar é saber usar da melhor forma os incentivos existentes que estimulam, motivam e mudam a tensão do próprio ambiente. Reconhecer que é através das pessoas que os resultados são alcançados, quando conduzidas corretamente, um líder deve se prevalecer de seu exemplo, reduzindo as incertezas e lembrando sempre para a sua equipe que não devem esquecer o seu propósito, esse são fatores cruciais para qualquer planejamento.

Assumir grandes cargos nunca foi uma tarefa fácil de alcançar, no entanto para o público feminino ainda mais devido as barreiras sociais, muitas empresas duvidam que mulheres possam exercer o poder que seus papéis exigem, e por isso dificultam suas entradas.

Tabela 4: Barreiras e gênero - Brasil

Barreiras	Mulheres	Homens	Total
Profissão	6,5%	5,9%	6%
Falta de tempo	4,3%	2,3%	2,60%
Família	8,7%	2%	3%
Dirigentes muito velhos	4,3%	6,6%	6,30%
Rejeição a dirigente jovem	8,70%	5,9%	6,30%
Competição, luta por poder	17,40%	28,5%	26,80%
Inveja	0%	10,90%	9,30%
Estruturas da administração	0%	12,90%	10,90%
Gênero como barreira	34,80%	0%	5,30%
Falta de competência de colegas	0%	3,9%	3,30%
Problemas de relacionamento interpessoal	8,7%	12,90%	12,30%

Fonte: (PFISTER; RADTKE, 2007, p.119)

Barreiras criadas são baseadas no preconceito, segundo Fleury (2013), diferentes estudos apontam o quanto positivo e saudável para uma organização é a participação das mulheres em cargos executivos, pois ao identificar as competências que diferem o estilo de gestão feminino que possuem características como capacidade multiprocessual de informações, visão sistemática, maior flexibilidade e habilidade no gerenciamento de equipe, fatores que não ficam somente no âmbito profissional.

Essas diferenças são essenciais para a formação de metodologias analíticas e reflexões construtivas, pois a gestão masculina tem seus atributos mais focados no resultado final, desenvolvimento e manipulação de materiais, já as mulheres se destacam em promover a união e a cooperação e gestão dos processos, portanto uma empresa que visa a melhoria contínua deve possuir ambos profissionais em sua área estratégica e tática, dado que a junção dos dois, consegue atingir e abranger o sistema gerencial mais próximo possível da sua totalidade.

Mas existem empresas céticas, que constroem processos de seleção ou promoção a partir de seus valores, muitas vezes carregados de julgamentos, utilizando de sua visão própria, as vezes sem perceber, formam peneiras e moldes difíceis de serem mudados, mas a estas organizações o tempo é sua pior fraqueza, pois a movimentação é sobrevivência, qualquer negócio que não entenda ou ignore este fator está fadado ao eminente fracasso, seja essa evolução tecnológica ou social.

Tabela 5: Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos ocupacionais, participação de mulheres na ocupação e razão (%) do rendimento de mulheres em relação ao de homens - Brasil - 4º trimestre - 2018

Grupamentos ocupacionais	Rendimento médio habitual do trabalho principal (R\$)		Participação de mulheres na população ocupada (%)	Percentual de horas trabalhadas na semana de referência pelas mulheres em relação a de homens (%)	Razão do rendimento médio habitual de mulheres em relação ao de homens (%)
	Homem	Mulher			
Total	2.491	1.978	45,6	88,4	79,4
Diretores e gerentes	6.216	4.435	41,8	95,5	71,3
Profissionais das ciências e intelectuais	5.890	3.819	63	90,3	64,8
Técnicos e profissionais de nível médio	3.320	2.386	45,2	95,4	71,9
Trabalhadores de apoio administrativo	2.071	1.785	64,5	97,2	86,2
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	59	88	66,2
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.397	999	21,1	82,6	71,5
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	16,2	83	65,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	13,8	92,3	68,8
Ocupações elementares	1.060	951	55,3	86,1	89,8
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	13,2	89,8	100,7

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Para melhor compreensão dos dados, a pesquisa se delimitou na participação formal de ambos os sexos, visto que o trabalho informal poderia maquiar os resultados que se deseja, dada a situação econômica brasileira e os índices de desemprego, que por sua vez afetam os dois.

Não há nada mais verdadeiro e impactante que a própria realidade, a tabela 5 demonstra dados relevantes da pesquisa, pois mesmo possuindo as mesmas horas de jornada de trabalho que os homens, as mulheres recebem menos devido ao custo de sua hora de trabalho. Conforme constatou IBGE (2019), além dos percentuais de mulheres em cargos de estratégicas como diretores e táticos como gerentes, serem menores que o masculino, sua média de salário apresenta divergência, o estudo foi elaborado com base nos indivíduos que exercem atividades ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento com tempo de empresa e cargo semelhantes para viabilização da equiparação salarial, demonstrou que as mulheres recebem o equivalente a 75,9% do salário de um homem, dentre o período dos 25 aos 49 descritos na tabela 5, em moeda nacional corresponde a cada R\$ 2.579,00 elas perdem 20,5% que corresponde a R\$ 529,00 nas médias de salário.

É incomodo saber que precisam estudos para provar o valor real das pessoas, mas conhecer o problema é o primeiro passo para se pensar na solução, já não a mais o que se provar, visto que os cargos mais importante do país também já foi de uma mulher, mas o tempo é inevitável e cabe a todos crescerem na tarefa de buscar a melhor versão de si próprio, pois o mal da vida não é envelhecer, mas sim, não amadurecer.

## **6 CONCLUSÃO**

Atualmente o perfil da mulher é bem diferente daquele do século XX, além de trabalhar em cargos de grande responsabilidade, elas não deixaram de cuidar de famílias, exercendo o papel de mãe e esposa.

O estudo do tema proporcionou o conhecimento de informações relevantes, sobre a história não somente da força feminino que lutavam por seus princípios mas também do quanto esse movimento ajudou no desenvolvimento da sociedade como um todo. O direito a voto e poder trabalhar fora do lar foram algumas das conquistas essenciais de seu progresso, uma vez que agora eram vistas como cidadãs podiam ter voz, além de ganharem seu próprio dinheiro e independência, fatores que claramente demandaram décadas de esforço para serem mudados, mas foram alcançados com muito orgulho para todas.

Com base no referencial teórico foi possível trazer a visão de diversos autores acerca do tema, conceitos e opiniões da origem de tanto preconceito sobre a independência feminina. Comportamento esse influenciado por tradições patriarcais que via a mulher como frágil e submissa ao homem, foram passadas por gerações criando barreiras para o progresso da mulher e limitando indivíduo a adotar tais ideias.

Mas a pesquisa demonstrou que a criação de novos pilares foi fundamental na trajetória feminino, baseados na confiança em seu verdadeiro potencial e não em julgamentos, diversas mulheres reescreveram seus destinos sua própria história no mundo.

A evolução e o tempo são elementos irrefreáveis, a mulher na busca de seu propósito, ajudou o mundo a olhar pra si mesmo e visualizar seus defeitos, a construção feminino sempre será um marco na história da humanidade, vós, mães, esposas e filhas que lutaram pelo mais nobre dos objetivos a liberdade.

## REFERÊNCIAS

AZERÊDO, S. **Preconceito contra a mulher**: diferença, poemas e corpos. São Paulo: Cortez, 2017.

BERGANO, S. **Ser e tornar-se mulher**: geração, educação e identidade (s) feminina (s). Diss. Dissertação (Doutoramento em Ciências da Educação) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Coimbra, 2012. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/153410444.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

CHIAVENATO, I. **Administração de empresas**: uma abordagem contingencial. 3.ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

FLEURY, M. T. L. Liderança feminina no mercado de trabalho. **GV-executivo**, v.12, n.1, p.46-49, 2013.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Disponível em: <<http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/716/1/Metodologia%20da%20Pesquisa%20Cientifica.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional Indicadores de Rendimento Médio por Sexo**: Brasil, 4.trimestre, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 08 mar 2019.

LOPES, C. M. S. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

LUZ, A. F.; FUCHINA, R. **A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho**. c2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2019.

MARCONI, M.; LAKATOS, E. **Fundamentos da metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MARGONATO, R. C. G.; SOUZA, S. C. I. **Trabalho feminino**: perfil ocupacional por gênero e setores econômicos na região sul do Brasil e Santa Catarina. Disponível em: <[http://www.apec.unesc.net/IV\\_EEC/sessoes\\_tematicas/Demografia%20e%20mercado%20de%20trabalho/TRABALHO%20FEMININO%20PERFIL%20OCUPACIONAL%20POR%20G%3%8ANERO%20E%20SETORES%20ECON%3%94MICOS%20NA%20REGI%3%83O%20SUL.pdf](http://www.apec.unesc.net/IV_EEC/sessoes_tematicas/Demografia%20e%20mercado%20de%20trabalho/TRABALHO%20FEMININO%20PERFIL%20OCUPACIONAL%20POR%20G%3%8ANERO%20E%20SETORES%20ECON%3%94MICOS%20NA%20REGI%3%83O%20SUL.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2019.

MELO, H. P. **O trabalho industrial feminino**. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2298/1/TD\\_764.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2298/1/TD_764.pdf)>. Acesso em: 26 maio 2019.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. São Paulo: Autores Associados, 2004.

NOGUEIRA, C. M. **O trabalho feminino e as desigualdades no mundo produtivo do Brasil**. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/if/marx/documentos/22/O%20trabalho%20femenino%20e%20as....pdf>>. Acesso em: 18 maio 2019.

PFISTER, G.; RADTKE, S. Mulheres Tomando a Liderança ou mulheres tomando a liderança nas organizações esportivas alemãs. **Movimento**, Porto Alegre, v. 13, n. 2, p.91-129, 2007.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <[http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 31 mar. 2019.

SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes**. Rio de Janeiro: Vozes, 1976.

SCHLICKMANN, E.; PIZZARRO, D. A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 70-89, jul. 2013.