

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

DAFNE DAYANE CABRAL DA SILVA  
IARA CATARINA DO NASCIMENTO  
MATEUS GOMES DA SILVA

**EVOLUÇÃO E INSERÇÃO DA MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE/2022

# **EVOLUÇÃO E INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em  
Administração.

Professor Orientador: Diego Leonel Alves de Sá

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S586e Silva, Dafne Dayane Cabral da  
Evolução e inserção da mulher no mercado de trabalho. / Dafne Dayane  
Cabral da Silva, Iara Catarina do Nascimento, Mateus Gomes da Silva.  
Recife: O Autor, 2022.

29 p.

Orientador(a): Prof. Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Mulher. 2. Trabalho. 3. Evolução. 4. Sociedade. I. Nascimento, Iara  
Catarina do. II. Silva, Mateus Gomes da. III. Centro Universitário Brasileiro  
- UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

*Dedicamos esse trabalho a Deus.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à Deus por ter me proporcionado a realização deste curso e ter me permitido viver mais uma etapa da minha caminhada em busca do meu conhecimento.

Aos nossos Familiares por todo apoio e dedicação para que pudéssemos chegar até aqui, gratidão sempre.

*“A persistência é o menor caminho do êxito”  
(Charles Chaplin)*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	8
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b>	9
<b>3 HISTÓRIA DA MULHER NA SOCIEDADE</b>	10
<b>4 HISTÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO</b>	13
<b>5 MATERNIDADE DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO</b>	15
<i>5.1 Desafio Frente à Conciliação de papéis</i>	17
<b>6 LIDERANÇA FEMININA</b>	18
<i>6.1 Obstáculos e Desafios Da Liderança Feminina</i>	20
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	21
<b>REFERÊNCIAS</b>	22

## EVOLUÇÃO E INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Dafne Dayane Cabral da Silva

Iara Catarina do Nascimento

Mateus Gomes da Silva

Diego Leonel Alves de Sá

**Resumo:** Para melhor discernimento e para a importância serão abordados no presente estudo abordagens que darão ênfase a evolução e inserção da mulher no mercado de trabalho, visando temas como maternidade, liderança e principalmente a evolução da figura feminina tanto na sociedade quanto nas organizações. Mediante a essas considerações, as pesquisas foram elaboradas mediante a artigos científicos para que toda as informações contidas neste estudo possam ser comprovadas, trazendo assim embasamento teórico e mais conhecimento. Desde já, comprova-se que a evolução da mulher vem tomando grande proporção desde da primeira luta até hoje, mesmo que hoje em dia ainda venha ter preconceito e desrespeito no meio da sociedade com as mulheres é algo que vem sendo trabalhado frequentemente para que isso acabe de uma vez, e que o respeito e a igualdade venham fazer parte de todas as pessoas, afinal cada vez mais mulheres assumem cargos de poder e liderança.

**Palavras-chave:** Mulher. Trabalho. Evolução. Sociedade.

**Abstract:** For better discernment and for the importance, approaches will be approached in this study that will emphasize the evolution and insertion of women in the labor market, aiming at themes such as motherhood, leadership and especially the evolution of the female figure both in society and in organizations. Based on these considerations, the research was prepared through scientific articles so that all the information contained in this study can be proven, thus bringing theoretical basis and more knowledge. From now on, it is proven that the evolution of women has been taking on a large proportion since the first fight until today, even if today there is still prejudice and disrespect in society towards women, it is something that has been worked on frequently so that this end at once, and that respect and equality become part of all people, after all, more and more women assume positions of power and leadership.

**Keywords:** Woman. Work. Evolution. Society.

## 1 INTRODUÇÃO

No tempo atual podemos perceber um crescimento significativo da mulher no mercado de trabalho, porém o quantitativo da figura masculina em relação a cargos de liderança ainda é maior, isso vem acontecendo décadas atrás onde a mulher era reconhecida apenas pelas suas tarefas domésticas, como mãe ou esposa dedicada. Mas após a I e II guerra muita coisa mudou.

As guerras definiram a inserção da mulher no ambiente de trabalho, uma vez que os homens seguiam para guerra e a mesmas tinham que tomar a frente dos negócios e da família, representando assim a figura masculina da casa, e mesmo voltando eles da guerra, não tinham forças para assumir as devidas tarefas pois voltavam debilitados, e foi nesse momento que a mulher decidiu se posicionar e levar seus projetos adiante. Não foram somente os direitos da constituição que vieram impulsionar a igualdade feminina, todavia uma legislação exclusiva que garante direitos, e é uma ajuda para a figura feminina contra as agressões domésticas, refere-se à Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06), vista por seu contexto histórico de tentar diminuir a violência contra a mulher (PORTAL BARSIL 2015).

Durante o passar dos anos, alcançaram algumas conquistas, a mulher passou a ser líder, dentro de empresas privadas ou públicas, nas casas à qual residem, em órgãos militares, lugares onde apenas uma figura masculina representava. Mesmo com esse avanço o espaço da mulher como liderança ainda está escasso.

Embora sejam mais da metade da população brasileira e terem maior escolaridade que os homens, as mulheres ainda enfrentam obstáculos para ocupar posições de comando no setor público (ENAP; novembro DE 2020). Isso reflete bastante na nossa sociedade, apesar de toda desigualdade histórica, as mulheres, são mais inteligentes e esforçadas, se comparado aos homens.

No que diz a respeito da figura feminina como líder, o tratamento é diferente se comparado a forma que os homens, algumas vezes as mulheres precisam se impor para conseguir ser ouvida e assim liderar seus subordinados. Porém mesmo com toda essa dificuldade, elas conseguem ser bem mais atenciosas que os homens, sabendo ouvir e tendo mais flexibilidades em determinadas situações.

No decorrer de sua vida a mulher tem como desafio conciliar o ser mãe e o ser profissional, pois a construção da sua carreira, metas pessoais ou profissionais tem que ser pensada e planejada em consonância (Lima & Tose, 2001). Tendo ela que assumir um cargo de liderança ou até mesmo operacional, sabendo que tem demandas a serem cumpridas elas de alguma maneira têm que aliar os dois estilos de vida.

O ambiente de trabalho ainda continua sendo um desafio quando a questão é aliar a vida pessoal da profissional, sendo ela um perfil de liderança a dificuldade e os empecilhos aumenta pois além de suas tarefas domésticas como esposa e mãe agora ela tem que delegar sobre uma equipe.

Partindo desta análise, propõe-se expor um pouco da inserção e inclusão da mulher no mercado de trabalho, dificuldades enfrentadas no início da trajetória e conquistas requeridas por elas, frisando o progresso dessas mulheres em cargos de liderança dentro das organizações. Onde se conseguiu o crescimento e modernização da sociedade, fazendo com que a mulher se aprimora o conhecimento que adquiriram de acordo com tempo, tanto na teoria quanto na prática.

Isto posto, cabe questionar: Por que nos dias de hoje o quantitativo de mulheres em cargos de liderança ainda é menor que dos homens? Este estudo descreverá como a participação da figura feminina vem avançando a cada dia, os preconceitos e desigualdade que leva a ter essa diferença entre a mulher e o homem como líder de organizações. (BRASIL, Portal. **Cresce participação da mulher no mercado de trabalho**, 2013)

No decorrer deste artigo será tratado outros fatores econômicos e sociais que vieram a mover toda essa trajetória das mulheres durante este tempo, nos capítulos veremos no tempo toda essa história que fez com que a mulher conquistasse o seu lugar na sociedade e ter a oportunidade de chegar a cargos estratégicos das empresas.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

O presente estudo apresentou um modelo de pesquisa bibliográfica, segundo Fonseca (2002), os estudos são feitos em cima de dados que já foram analisados

por outros pesquisadores, artigos já existentes disponibilizados em documentos digitais ou físicos.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Sendo este artigo uma pesquisa exploratória, com objetivo de facilitar o entendimento dos exploradores sobre o caso estudado, frisando com vários estudos desse tipo são feitas por levantamento bibliográfico ou entrevistas (GIL, 2007).

### **3 HISTÓRIA DA MULHER NA SOCIEDADE**

Na antiguidade a sociedade e as mulheres não conversavam muito bem, pois eram vistas apenas como dona de casa, esposa e mãe, sendo assim a figura masculina dominava toda a sociedade e mercado de trabalho. Já havia uma discriminação e preconceito da sociedade onde lugar de mulher é cuidado dos filhos e do marido, onde direitos não existiam, mas deveres tinham que ser exercidos por elas. (ARENDR, Hannah. Entre o passado e o futuro. São Paulo: Perspectiva, 2001)

A figura feminina já sofria pela desigualdade diante a sociedade a muito tempo, de acordo com Vaz e Laimer (2010), elas foram desprezadas mais mesmo assim não desistiram de conquista seu lugar e seus direitos, batalhas foram travadas, mas continuaram em frente e conseguiram aos poucos seus espaços na sociedade. Foi necessário muito sacrifício de mulheres na antiguidade para ter um os direitos que temos hoje em dia.

Toleto et al. (1985 p.9) falam sobre do domínio do homem sob a mulher da seguinte maneira:

Vivemos em uma sociedade de estrutura patriarcal, que consciente ou inconscientemente tem sido concebida à imagem da família burguesa – o homem como provedor e a mulher devendo permanecer em casa atendendo aos afazeres domésticos e cuidando das crianças [...]. A mulher permanece à margem destes processos esperando que o homem se ocupe de sua sobrevivência e da prole.

Querendo incentivar os humanos a acreditar que a figura feminina não poderia desfrutar dos cargos e benefícios que os homens tinham o argumento da sociedade era, que a mulher não tinha a mesma capacidade intelectual deles, sendo assim não eram capazes, chamadas de burras, sendo provado pela ciência que todo ser humano pode desenvolver potencial todavia que a quantidade de estímulo deverá ser de uma quantidade boa. (BRASIL, Portal. **Presença feminina aumenta no mercado formal de trabalho**, 2013.)

Voltando aos tempos antigos, também podemos citar que a grande parte da mão de obra era desenvolvida pelas mulheres, referindo-se ao período de guerra, os homens eram convocados para defender a sua pátria e automaticamente a responsabilidade eram das mulheres onde as mesmas tinham que tomar a rédea do lar e assumir o que fosse necessário no mercado de trabalho, esse pequeno avanço fez com que viesse a surgir leis para que houvesse uma regularização desta mão de obra.

Ficou estabelecido na Constituição de 32 que sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez (PROBST, 2003, p. 2).

A figura feminina sempre esteve presente no processo trabalhista, mas na maioria das vezes eram apenas coadjuvantes, estavam nas lutas pela melhoria na educação, pelo direito ao voto, contra a escravidão e mesmo assim não eram

notadas como pessoas importantes na sociedade, mas a chegada da era industrial veio a valorizar um pouco mais as mulheres.

Após o passar do tempo com a evolução da mulher na sociedade, teve o início dos atos feministas, e por meio dele reivindicações e renúncias dessas mulheres deu-se instabilidade a então situação feminina, criam grandes perspectivas, tais abdições fizeram que mais Leis viesse a ser revigorada, porém essa luta não foi tão rápida assim, custou muitas batalhas e até sangue derramado para que se findasse.

Neste meio tempo o movimento feminista sofreu um período de estagnação por causa do governo que assumia no domínio naquele tempo, não gostavam de nenhum tipo de manifestação, mas no meado dos anos 60 e 70 o feminismo se reergueu novamente, voltando assim com mais força política e maior quantidade de mulheres nas organizações e na sociedade, tendo ela até a liberdade de votação que foi conquistado durante o tempo.

Elas desenvolvem atividades permanentes - grupos de trabalho, pesquisa, debates, cursos, publicações - e participam de campanhas que levaram milhares de mulheres as ruas por suas reivindicações específicas, dentre as quais destacam-se: sexualidade e violência, saúde, ideologia e formação profissional e mercado de trabalho (BIANCHINI 2009).

Ademais, foi aí que o feminismo de fato nasceu em meio ao regime militar. Com esse marco, no ano de 1975 foi comemorado o dia internacional da mulher, a partir daí podemos perceber a evolução e inserção da figura feminina na sociedade, evoluindo em força e quantidade de mão de obra e voz ativa de representação, aumento de associações em prol dos direitos femininos. Porém esse não seria o ponto final, durante toda trajetórias, vitórias e demandas para mais lutas vem aparecendo e sabendo que o feminismo está longe de ser um consenso de toda sociedade, diariamente lutas devem ser travadas.

É de conhecimento de todos que até os dias atuais as mulheres sofrem violência, seja ela moral, psicológica ou humana, nada justifica tal ato feito por todos os tipos de pessoas, por isso o Brasil lutou incessantemente para que as Leis de

proteção dessas mulheres fossem criadas e sancionadas, até que depois de muita luta foi criada uma Lei para proteção. A Lei Maria Da Penha teve como base muitos fatores para criação. (DIAS, Maria Berenice. A Lei Maria da Penha na Justiça. Revista dos Tribunais, São Paulo: 2007. p. 16.)

Primeiramente podemos citar o grande e primeiro evento mundial que ocorreu no México direcionado para as mulheres, dando o ponta pé inicial para elaboração de outras palestras ou convenções como uma convenção sobre toda forma de discriminação sobre elas passando a vigorar em 1981. (Historia de las mujeres. El siglo XX. Madrid: Taurus, 2000, pp. 127-157. )

Depois de alguns acontecimentos, no ano de 2006 é sancionado pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva a Lei nº 11.340/2006, para a proteção das mulheres sendo ela vigorada no dia 22 de setembro de 2006, acontecendo assim um dos maiores marcos da vida das mulheres, pessoas que lutaram, apanharam e foi vítima de todo o tipo de violência, podendo perceber o tamanho da revolução que estava acontecendo. (Doméstica: da Construção á Aplicação do artigo 16 da Lei Maria da Penha. Rio de Janeiro: DUBY, G. e PERROT, M. (Org.))

#### **4 HISTÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Desde do princípio da história a mulher foi submetida a atividades domésticas cuidando da família e do lar, auxiliando em atividades de campo voltadas à agricultura familiar, como plantações, criação de animais para consumo próprio e atividades têxteis artesanais e fiação, o conhecido (tear manual). Aos poucos essas atividades foram sendo substituídas por produção comercial agrícola, aumentando as propriedades rurais, usando máquinas de tração animal e conseqüentemente, diminuindo a mão de obra no campo.

Isso fez com que as pessoas que trabalhavam no campo precisassem se deslocar para os grandes centros urbanos, aos poucos os centros urbanos tiveram um número considerável de pessoas, barateado o valor da mão de obra. Na Revolução Industrial iniciada na metade do século XVIII na Inglaterra onde a produção artesanal foi sendo substituída pela produção industrial com uso de máquinas que produziam em escala, iniciando o processo de avanço da tecnologia.

A mulher começou a ser incluída no mercado de trabalho naquele cenário, sendo submetida a baixos salários e condições insalubres. Tudo era precário para todos que trabalhavam nas fábricas de máquinas à vapor, manufaturas em linha de produção e nas indústrias têxtil. Era ruim para as mulheres, homens e crianças. Nessas fábricas as condições de trabalho eram as mais precárias possíveis, não existia iluminação adequada, espaços adequados, clima adequado e os acidentes ocorria com bastante frequência. As jornadas de trabalho eram bastante extensas, chegando a ser de 14 a 16 horas, por dia.

No período da Revolução Industrial, “qualquer que fosse a verdadeira situação dos trabalhadores pobres, não pode haver nenhuma dúvida de que todos aqueles que pensavam um pouco sobre sua situação – isto é, que aceitavam as aflições dos pobres como parte do destino e do eterno rumo das coisas – consideravam que o trabalhador era explorado pelo rico, que cada vez mais enriquecia, ao passo que os pobres ficavam cada vez mais pobres. [...] O mecanismo social da sociedade burguesa era profundamente cruel, injusto e desumano” (HOBSBAWM, 2010, p. 332)

Na indústria têxtil as mulheres tiveram mais oportunidade que os homens, na análise desse momento da história Thompson (1987, p. 170) afirma que nas indústrias têxteis do Reino Unido tinha o equivalente a 191.671 pessoas, sendo 102.812 mulheres e 88.859 homens. Mesmo com esse número considerável, a mulher continuava a receber baixos salários.

Sobre a forma que as mulheres eram lideradas Perrot (2005), afirma que as mulheres eram consideradas “dóceis” pelos seus líderes, sendo fácil a obediência e a manipulação, isso fazia com que as mulheres fossem submetidas aos determinados tipos de situação. As mulheres tinham uma mão de obra desvalorizada e bastante lucrativa para o seu empregador. Hobsbawm (200, p.65).

No contexto geral, essa realidade era completamente diferente, se comparado às indústrias têxteis, na indústria têxtil Sonh (2000), afirma que 51% dos trabalhadores eram mulheres. Já Perrot (2005), afirma que em 1866 as mulheres representavam o equivalente a 30% da mão de obra empregada e só em 1906 alcançou 37,7% na participação. Durante o período da Primeira e Segunda Guerra Mundial, algumas mulheres precisaram retomar as atividades domésticas, para cuidar dos seus filhos, da sua família e dos seus maridos no qual estavam enfermos em consequência da guerra. (

O Brasil, no começo do século XIX, começou a atrair pessoas e alguns imigrantes para o trabalho nas lavouras de trigo, cana de açúcar e café, fazendo a substituição da mão de obra escrava. E a transição para os grandes centros urbanos não foi diferente da revolução industrial em todos os aspectos, condições ruins de trabalho, baixos salários, favorecendo a lucratividade dos empregadores e longas cargas horárias, chegando até a 18 horas de trabalho.

Em 1932 com a Revolução Constitucionalista, foi estabelecida que a mulher recebesse o mesmo valor que o homem ao ocuparem o mesmo cargo, porém, na prática a realidade foi outra, os homens continuavam a receber um valor mais que as mulheres, a justificativa era que o homem é o chefe da família e não tinha uma necessidade de pagar um salário igual ou superior as mulheres.

Nos anos 70, a economia estava em expansão, o Brasil começava a ter e desenvolver tecnologia, estava ocorrendo um crescimento na urbanização, muitas pessoas se deslocando para os principais centros urbanos, esse contexto favoreceu a contratação de um número considerável de mulheres no primeiro setor da economia e até mesmo na vida pública. (THOMPSON E. P. **A formação da Classe operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. (vol. II).)

Tivemos uma crise econômica muito violenta no começo da década de 90, a inflação altíssima, a moeda se desvalorizando com velocidade, desemprego aumentando e a qualidade de vida diminuindo. Essa crise fez com que a população partisse para o setor terciário da economia, a população nesse contexto começa a se empregar em atividades administrativas de modo geral, administração pública, prestação de serviços comercial e bancária, as mulheres obterão sucesso nesse setor, pois tinha bastante *filig* para tal atividade.

Os anos 2000 faz com que a mulher se inclua ainda mais no mercado de trabalho, para Samara (2002) desde do início a mulher era considerada a “rainha do lar”, os homens que mantinham a casa e a mulher ficava apenas na função de cuidar da casa e dos filhos. Essa realidade vem mudando com o passar dos anos, apesar de existir toda desigualdade salarial e social. (STREY, M. N; CABEDA, S. T. L; PREHN, D. R. *Gênero e Cultura: questões contemporâneas*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. COTRIM, G. *História Global – Brasil e Geral*. São Paulo: Saraiva, 2005. )

## 5 MATERNIDADE DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO

Mesmo com uma série de transformações na sociedade, discutir o papel das mulheres no mercado de trabalho se mantém um ponto necessário. Cercado de avanços e retrocessos, a temática vai muito além da inserção destas. É preciso analisar tanto a trajetória, quanto a permanência dessa parcela (grande, diga-se de passagem) no mercado de trabalho.

O problema se configura no cerne da estrutura social. Durante muito tempo a crença que prevalecia era que as mulheres tinham apenas um papel dentro das instituições: compor uma família. Isso foi amplamente difundido na cultura. Ainda que tenham ocorrido progressos no que se diz respeito à atribuição da mulher no corpo social, alguns fatores conservadores desta mesma sociedade capturam o discurso e lutam contra esse desvencilhar patriarcal. (TOLEDO, R. A. G. et al. **A dominação da mulher: os papéis sexuais na educação**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.)

De acordo com o relatório feito pela Education at Glance, organizado pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), o percentual de brasileiras com acesso ao ensino superior é de 25%. Apesar do número ser pequeno, com o sexo oposto essa porcentagem consegue ser ainda mais baixa. Cerca de 18% dos homens brasileiros, entre 25 e 34 anos, possuem alguma graduação. Tal disparidade não é observada quando o assunto é mercado de trabalho. Apesar de estarem mais preparadas para assumir cargos dentro das empresas, as mulheres não encabeçam os índices de empregabilidade. Segundo o mesmo estudo, enquanto 89% dos homens com ensino superior são contratados, apenas 82% das mulheres conseguem uma vaga. E quando isso acontece, não significa que ambos terão as mesmas oportunidades dentro das empresas.

Entre diversos fatores que justificam essa disparidade, um chama atenção: a maternidade. Algo que deveria ser compreendido como um processo natural é, na maioria das vezes, encarado como algo negativo. Tanto no aspecto privado (a carreira da profissional) como no coletivo (interesses da empresa). Ponto que até

pode ser compreendido nos moldes da família de séculos passados. Porém, que não se sustenta dentro das novas configurações:

A reivindicação da igualdade, direito à liberdade sexual, fim do padrão moral da virgindade, controle da função reprodutiva, fim da autoridade exclusiva do homem dentro da família, igualdade de direitos políticos e civis, incluindo as mudanças na legislação familiar e trabalhistas, levaram a família gradativamente a se reorganizar em função dos novos padrões. (ARAÚJO, 1993, p. 50).

Ainda que tenha acontecido uma reorganização no âmago familiar, o que de fato ocorreu foi um movimento de sobrecarga para a figura da mãe (seja ela exercida pela genitora ou outra mulher que seja responsável pela criação dentro da configuração de família). Agora a necessidade é fixada em conciliar casa, filhos e trabalho. Passa a fazer parte também da conjuntura financeira da família, mas, ainda assim, as atividades do âmbito doméstico prevalecem em suas mãos.

Essa ausência de equilíbrios no jogo dos papéis de homens e mulheres em uma sociedade pós-moderna acaba interferindo diretamente na percepção do compromisso das mães com o mercado de trabalho. Atualmente, as mães trabalhadoras têm seus direitos assegurados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Entre os principais direitos estão: a não discriminação pela a escolha de ser mãe (artigo 373-A. III, da CLT), a garantia de emprego atual durante a gravidez e após os 5 meses do parto, licença-maternidade, amamentação adequada, dispensa para consultas médicas, auxílio-creche entre outros.

Ainda que as empresas encarem esse perfil de profissional como um “gasto”, Faria e Barham (2004) pontuam que entre as demandas profissionais e familiares, as profissionais sempre ganham. Ou seja, uma profissional, que também exerça a maternidade, terá maior propensão a se dedicar ao trabalho.

Ainda que essa premissa seja aplicada, Kolbenschlag (2001, p. 124) adverte:

Uma carreira satisfatória e o compromisso com um projeto profissional constituem realmente a melhor preparação para a maternidade. Um alto nível de interesse e de envolvimento em algum tipo de trabalho é, muitas vezes, o

melhor prognóstico de alegria e sucesso no papel materno.

### 5.1 Desafio Frente à Conciliação de Papéis

As mudanças trabalhistas não apenas afetam as mulheres, mas como também os pais. Com o avanço dos discursos sobre o papel da mulher no mercado de trabalho, abriu-se um espaço para também questionar a função do pai dentro da vida da criança. Há um movimento de resistência social e também econômica. Visto que as empresas não querem arcar com o incentivo monetário. No Brasil, inicialmente, 5 dias remunerados de licença eram garantidos pela Constituição Federal. A partir de um projeto de lei aprovado em 2016, uma nova série de ações voltadas para esse momento foram adotadas. Inclusive a prorrogação da licença paternidade para 15 dias (além dos 5 já conquistados).

O impacto da licença paternidade pode guiar, ao menos, duas consequências. No nível do trabalho, além de uma desvalorização do salário em prol da contemplação dos benefícios, ocorra também uma preferência por um perfil de homens solteiros. O que já acontece com as mulheres. (RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. In: PRIORI, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 606. )

As mudanças podem surtir um efeito positivo para a configuração familiar. Como todos os processos sociais devem ser entendidos como ações que envolvem vários aspectos (políticos, econômicos, religiosos entre outros), a responsabilidade paterna mediada pelo setor econômico pode alterar a dinâmica entre os indivíduos da família nas novas gerações.

Arendt (2001, p. 226) fala sobre como as revoluções no âmbito privado podem vir a partir dos movimentos em um mundo velho:

Pertence à própria natureza da condição humana o fato de que cada geração se transforma em um mundo antigo, de tal modo que preparar uma nova geração para um mundo novo só pode significar o desejo de arrancar das mãos dos recém-chegados sua própria oportunidade face ao novo.

O movimento tende a crescer e ampliar cada vez mais a dinâmica social. É claro que atendendo as pautas neoliberais.

## 6 LIDERANÇA FEMININA

A partir da década de 50 até meados dos anos 70 do século XX, começou a surgir oportunidades para mulheres em cargos de gestão, porém nem sempre foi assim exemplo disse é que o mercado de trabalho teve que inovar, flexibilizar para que isso acontecesse, pois, as organizações eram acostumadas apenas com a figura masculina no poder, mas daí para frente tudo iria mudar (Dias,2002). Essas mudanças não foram aceitas com facilidade, toda via falava que bons chefes eram construídos por figuras masculinas. (Powell & Butterfield, 1979, cit. por Ottaway & Bhatnagar, 1988).

Na verdade, sabemos que na maioria das vezes as mulheres correm atrás de mais estudos e qualificações fazendo com que elas cresçam dentro das organizações, sabendo disso as empresas foram obrigadas a expandir a noção do que realmente é um líder apto para exercer o cargo, afinal antigamente e nos dias de hoje é necessário você ter experiências e estudos para ocupar um cargo com tanta responsabilidade.

Teixeira,2001 fala que existem vantagens entre a liderança feminina nas empresas, enquanto elas sabem ser líderes e chefe, sabendo como lidar com sua equipe da melhor forma possível, tendo a capacidade de resolver problemas da forma mais pacífica possível, porém se colocando no lugar de chefia quando necessário, muitas das vezes as mulheres são consideradas fráguas, toda via que as dificuldades no ambiente de trabalho podem ser resolvidas sem diminuir ninguém da sua equipe.

No tempo atual mesmo com a evolução das mulheres no mercado de trabalho, ainda assim existe o não reconhecimento, principalmente se elas não tiverem estudos suficientes, pois a maioria dos cargos estratégicos ainda são dominados por homens, quando acontece de uma mulher ter características de liderança e negócio, muitas delas acabam deixando as empresas para tornar-se dona do seu próprio negócio. Wilkens (1998, p. 263) cita que:

Essas mulheres terão sucesso sozinhas, mas nossas corporações não terão sucesso sem o equilíbrio e a perspectiva que o novo modelo, com traços associados ao sexo feminino, tem a oferecer. Assim como as mulheres sofrem quando alienadas de seu lado ativo e independente, também as corporações

sofrem quando podadas de seu lado intuitivo e receptivo.

As mulheres desde do início tinham habilidades na qual desenvolviam de acordo com o tempo, o aumento da figura feminina nas organizações, elas vêm buscando cada vez mais um diferencial competitivo para promover mais representatividade nas empresas.

Verifica-se, também, que a mulher desempenha um papel fundamental em qualquer ambiente social, seja ele organizacional ou não, pois no mundo globalizado e dinâmico, a mulher naturalmente consegue se adaptar as mudanças e desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo, se preocupando com tudo e com todos, sendo detalhista e atenciosa (NASCIMENTO, 2018, p. 63).

### **6.1 Obstáculos e Desafios da Liderança Feminina**

Dieese (2012) fala que um dos maiores obstáculos que interferem na contratação e evolução da mão-de-obra feminina está relacionado a maternidade, sabendo que o custo de contratação de uma mulher pode se tornar alto pois em algum momento elas podem engravidar, muitas organizações evitam a admissão delas e dão prioridade para homens até porque essa maternidade diante da sociedade pertence apenas às mulheres.

A mesma Autora continua dizendo que as empresas tentam dificultar também a flexibilidade de horários dessas mulheres sabendo que até um determinado mês elas têm que estar presente para amamentação da criança, fazendo assim que elas mesmas desistam de seus trabalhos para cuidar dos seus filhos, porém é indispensável para sociedade entender que a maternidade não faz parte apenas da rotina da mulher e sim de toda família.

Barros (1995, p. 231) ainda aposta que a cultura também dificulta a certas mulheres chegarem em lugar de poder, uma sociedade criada e dominada apenas por homens não aceitaria com tanta facilidade mulheres em cargos estratégicos dentro das empresas, sendo assim existe um medo, barreiras que impedem que cheguem ao lugar que realmente merecem.

[...] é mister incentivar as mulheres a frequentarem cursos de formação em profissões tradicionalmente reservadas ao sexo

oposto, sobretudo na área técnica, cuja evolução torna as mulheres mais vulneráveis, pois, na realidade, a principal razão da escassez de mão-de-obra feminina, em determinados cargos, deve-se a fatores históricos, ao seu secular papel secundário na organização social, que se expressa, de início, na falta de formação profissional apropriada.

É óbvio que ainda hoje a quantidade de mulheres ocupando lugares que apenas homens tinham direito é menor, os fatores acima influenciam demais para esses acontecimentos, afinal líder requer tempo, esforço e dedicação para conciliar a vida doméstica com a vida profissional, que qualquer mulher com força de vontade consegue alcançar, deve se tirar da mente que é preciso abrir mão da família e da maternidade para ser ocupar um cargo estratégico dentro das organizações.

Existe uma grande resistência à liderança feminina, uma visão construída pela sociedade, visando a mulher como sensível, compreensiva e atenciosas com as outras pessoas, quando se referem aos homens seriam autoritários, individualistas e passariam sensação de poder. De acordo com as autoras Lygia Hryniewicz e Maria Vianna (2018), tem se a dificuldade de gestão principal quando esta mulher começa a gerir homens principalmente os mais velhos, pois como não são acostumados a ter uma mulher lhe dando ordens, pode assim causar estranheza entre ambos. (PROSBT, Renata Elisiana. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**, 2003. Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Disponível em: . Acesso em 05. Set. 2016)

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste Artigo foi destacar a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, suas lutas e conquistas diante de uma sociedade tão preconceituosa. No começo foi mostrado um pouco das evoluções que ocorreram durante a vivência da figura feminina na sociedade, autoridade dos homens diante delas e os desafios da maternidade durante todo esse tempo.

Sabendo que elas não possuíam direitos e sim obrigações de cuidar da casa e dos seus filhos, observa-se que o tema foi preferido pois ainda existe muito desrespeito que presenciamos atualmente, buscamos explicações e motivos para

que isso ainda esteja acontecendo, até porque existe uma realidade vivida por muitas mulheres.

Realidade essa na sociedade e mercado de trabalho, principalmente por homens ou pessoas que acham as mulheres incapazes, mas com o passar do tempo pessoas correm atrás para que isso venha a ser melhorado, com isso respeito e igualdade farão parte do nosso dia a dia. (WHITAKER, D. Mulher & Homem. **O mito da desigualdade**. 6ª Edição. São Paulo. Editora Moderna, 1988.)

## REFERÊNCIAS

(<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>)

5 LIMA, Fausto Rodrigues de. A Renúncia das Vítimas e os Fatores de Risco à Violência

A CONDIÇÃO DE EXISTÊNCIA DOS TRABALHADORES POBRES DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL INGLESA (1780-1848)

ABOIM, S. Género e modernidade: A construção pública do privado. In: CABRAL, M. V. et al. Itinerários: a investigação nos 25 anos do ICS. Lisboa: ICS, 2008.

Ano XXVI nº 48, jul.-dez. 2017 – ISSN 2176-6622

assim. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos/NIPAS e Brasília: UNICEF, 1994. p. 265

ARAÚJO, Maria F. Família igualitária e democrática? As transformações atuais da família no Brasil. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Dissertação (Mestrado), 1993.

ARENDT, Hannah. Entre o passado e o futuro. São Paulo: Perspectiva, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1995

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo: fatos e mitos. Tradução Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970. p. 9. V. 1. 12 ROMANZOTI, Natasha. Sociedade em que as mulheres mandam podem nos ensinar muitas coisas. Disponível em: . Acesso em: 2 ago. 2016.

BIANCHINI, Alice. A Luta por Direitos das Mulheres. Carta Forense. ed. 71. São Paulo: 2009. p. 08

BRASIL, Portal. **Cresce participação da mulher no mercado de trabalho**, 2013. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged. Disponível em:< <http://www.brasil.gov.br/governo/2013/03/cresce-participacao-da-mulher-no-mercado-detrabalho>>. Acesso em: 24. Set. 2016

BRASIL, Portal. **Presença feminina aumenta no mercado formal de trabalho**, 2013. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/03/presenca-feminina-aumenta-nomercado-formal-de-trabalho>>. Acesso em: 24. Set. 2016.

CABEDA, S. T. L; PREHN, D. R. Gênero e Cultura: questões Contemporâneas. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. COTRIM, G. História Global – Brasil e Geral. São Paulo: Saraiva, 2005.

CAINE, B e SLUGA, G. Gênero e História. Mujeres em el cambio sociocultural europeu, de 1780 a 1920. Madrid: NARCEA, 2000. COLLING, A. A Construção Histórica do Feminino e do Masculino.

CAMPOS, Amini Haddad e CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. Direitos Humanos das Mulheres. Curitiba: Juruá, 2007. p. 99

COLLING, A. A Construção Histórica do Feminino e do Masculino. In: STREY, M. N;

CUNHA, M. C. P. O Espelho do Mundo – Juquery, a história de um asilo. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. Curitiba: Juruá, 2007. p. 99

Dias, A. P. (2002). **A participação da mulher nas decisões estratégicas das organizações**. Lisboa: Vislis Editores.

DIAS, Maria Berenice. A Lei Maria da Penha na Justiça. Revista dos Tribunais, São Paulo: 2007. p. 16.

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. São Paulo: Dieese, 2012. 406 p. E-book. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2019.

Direito em Debate – Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí

Doméstica: da Construção á Aplicação do artigo 16 da Lei Maria da Penha. Rio de Janeiro:

Duby, G. e Perrot, M. (Org.). Historia de las mujeres. El siglo XX. Madrid: Taurus, 2000, pp. 127-157. THOMPSON E. P. A formação da Classe operária. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807-834.

Editora Lumem Júris, 2008. p. 50

EDUCAÇÃO, Secretaria. **As Mulheres e as Leis Brasileiras através da História**, s.d. Disponível em: . Acesso em: 05. Set. 2016.

E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2238-8605, Ano 2, número 2, agosto de 2013. <http://e-faceq.blogspot.com.br/>

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007  
GVEXECUTIVO • V 12 • N 1 • JAN/JUN 2013

HOBBSAWM, E. J. Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. PERROT, M. As mulheres ou o silêncio da história. Bauru: EDUSC, 2005.

KOLBENSCHLAG, Madonna. Adeus, bela adormecida: a revisão do papel da mulher nos dias de hoje. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

Lima, M., & Tose, S. (2001). **Carreira: Uma preocupação do indivíduo, uma**

Mulheres só receberão o mesmo salário que os homens em 2086, diz OIT. Correio Braziliense, Brasília, 6 mar. 2015. Mundo. Disponível em: Acesso em: 17 jul. 2015.

O&S - Salvador, v.17 - n.53, p. 243-257 – Abril /Junho - 2010 249  
www.revistaoes.ufba.br

Ottaway, R. N., & Bhatnagar, D. (1988). Personality and biographical differences between male and female managers in the United States and India. *Applied Psychology: An International Review*, 37(2), 201-212.

PERROT, M. As mulheres ou o silêncio da história. Bauru: EDUSC, 2005. RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. perspectivas. In. SAFFIOTI, Heleieth e MUÑOZ-VARGAS, Monica (org) Mulher brasileira é

PINHEIRO, Aline. CLT: **11 direitos trabalhistas só para mulheres**. Rede Jornal Contábil, 2015. Disponível em: Acesso em: 25. Set. 2016.

PINTO, Celi Jardim. Participação (representação). Política da mulher no Brasil: limites e

PRIORI, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 606. SOHN, A. M., Los roles sexuales en Francia y en Inglaterra: una transición suave.

PROSBT, Renata Elisiana. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**, 2003. Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Disponível em: . Acesso em 05. Set. 2016

RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. In: PRIORI, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 606.

**Responsabilidade da empresa.** Revista de Administração em Diálogo, 3(1), 1-9.

Revista Vozes dos Vales da UFVJM: Publicações Acadêmicas – MG – Brasil – Nº 02 – Ano I – 10/2012 Reg.: 120.2.095–2011 – PROEXC/UFVJM – ISSN: 2238-6424 – [www.ufvjm.edu.br/vozes](http://www.ufvjm.edu.br/vozes)

SAFFIOTI, H.I.B. **O poder do Macho.** 2ª Edição. São Paulo, 1997.

SOHN, A. M., Los roles sexuales en Francia y en Inglaterra: una transición suave. In:

SOUZA, Elisangela Souza e SANTOS, Sylvania Pereira Dos. **Mulheres no Mercado de Trabalho:** Um estudo com estudantes universitários de uma faculdade particular de São Paulo, 2014. Disponível em:. Acesso em: 12. Set. 2016.

STREY, M. N; CABEDA, S. T. L; PREHN, D. R. Gênero e Cultura: questões Contemporâneas. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. COTRIM, G. História Global – Brasil e Geral. São Paulo: Saraiva, 2005.

THOMPSON E. P. **A formação da Classe operária.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. (vol. II).

TOLEDO, R. A. G. et al. **A dominação da mulher: os papéis sexuais na educação.** 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.

VAZ, C.F.M.; LAIMER, R.T. **A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão de secretária.** Revista do Secretariado Executivo, Passo Fundo, p. 5-16, n. 6, 2010.

VERSIANI, Fernanda de Rezende; NETO, Antônio Carvalho; TANURE, Betania. A Percepção de Executivos e Executivas Sobre Estilos de Liderança. Reuna, Belo Horizonte, v. 19, n. 4, p. 107-130, 2014.

WHITAKER, D. Mulher & Homem. **O mito da desigualdade**. 6ª Edição. São Paulo. Editora Moderna, 1988.

