

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM  
ADMINISTRAÇÃO

AGUIDA LIMA CORREIA  
WESLEY NASCIMENTO TENORIO  
WESLLEY KLEBER DA SILVA CORREIA

**AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE/2020

AGUIDA LIMA CORREIA  
WESLEY NASCIMENTO TENORIO  
WESLEY KLEBER DA SILVA CORREIA

## **AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

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

Professor Orientador: Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE/2020

C586m

Correia, Aguida Lima.

As Mulheres no mercado de trabalho. / Aguida Lima Correia;  
Wesley Nascimento Tenório, Wesley Kleber da Silva Correia. - Recife:  
O Autor, 2020.

33 p.

Orientador(a): Prof: Emanuel lima xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro  
Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em  
Administração, 2020.

1. Mulheres. 2. Mercado. 3. Trabalho. 4.  
Desigualdade. 5. Desafios. .I. Centro Universitário Brasileiro -  
UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

AGUIDA LIMA CORREIA  
WESLEY NASCIMENTO TENORIO  
WESLEY KLEBER DA SILVA CORREIA

## **AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:

---

Prof.º Espec. Emanuel Lima Xavier  
Professor Orientador

---

Prof.º Espec. Horison Lopes de Oliveira  
Professor Examinador

---

Prof.º Espec. Diego Leonel Alves de Sá  
Professor Examinador

Recife, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_

*Dedicamos esse trabalho a nossos pais.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, que me deu energia e benefícios para concluir todo esse trabalho. Agradeço a minha tia, Luzinete e Nazaré que a mim se dedicou, me ajudando todos os anos que estive na faculdade, me dando sempre conselhos e forças para continuar. A principalmente a minha filha Nicolle que foi quem me incentivou todos os dias para que pudesse chegar até aqui. Aos meus amigos que participaram da pesquisa. Aos meus amigos que a faculdade me proporcionou conhecer, Beatriz; Renata; Evelyn, Laura, Juliana, Wesley e Tenório. Aos professores, pelas correções e ensinamentos. Enfim, agradeço a todas as pessoas que fizeram parte dessa etapa decisiva em minha vida.

Aguida Lima Correia

Agradeço a Deus por ter chegado até aqui, aos meus Pais que sempre estiveram ao meu lado. A minha família que sempre esteve em oração, aos meus amigos que a Faculdade meu deu são eles: Pollyana, Wesley, Renata, Evenly, Monique e todos da turma. Quero agradecer a minha amiga Pollyana que segurou minha mão nos momentos difíceis que Deus a abençoe sempre e a todos que me desejaram tudo de bom me dando boa sorte. Gratidão a Deus por tudo!

Wesley Nascimento Tenório

A Deus primeiramente, pela minha vida, e por ter me ajudado a ultrapassar todos os meus obstáculos encontrados ao decorrer do curso. Aos meus pais, Gizelda e Valdir, que me ajudaram na iniciativa me dando amor e apoio, especialmente a minha mãe Gizelda que me incentivou nos momentos difíceis e foi meu apoio em todos os momentos. A minha família, a todas as minhas tias e primas, que compreenderam toda a minha ausência enquanto me dedicava na realização desse trabalho e minha avó Noêmia. Aos meus irmãos, que de alguma forma contribuíram para que o sonho da faculdade se tornasse realidade e especialmente minha irmã Klyvia Karinne.

Agradecer a minha prima, que foi mais que isso, minha irmã em todos os aspectos, Joana D'arck, que esteve presente em todos os momentos nessa fase que se concluí me dando incentivo e me proporcionando dias de calma. As amigas

que a faculdade me proporcionou como Evelyn, Renata, Monique, Aguida, e em especialmente Pollyana e Wesley que esteve presente em todos os momentos. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram realizar uma apresentação de melhor desempenho no meu processo de formação profissional. E a todos que de alguma forma diretamente ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Wesley Kleber da Silva Correia

*“A verdadeira motivação vem da realização,  
desenvolvimento pessoal, satisfação no  
trabalho e reconhecimento.”  
(Frederick Herzberg)*



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>11</b>
<b>3 RESULTADOS.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Breve histórico sobre a participação da Mulher no Mercado de Trabalho.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 A Mulher no atual mercado de Trabalho Brasileiro.....</b>	<b>15</b>
<b>3.3 Desafios enfrentados pelas Mulheres.....;</b>	<b>17</b>
<i>3.3.1 Família, Trabalho e Estudos.....</i>	<i>17</i>
<i>3.3.2 Diferenças Salariais e de Gênero.....</i>	<i>19</i>
<b>3.4 Pesquisa Aplicada - As Mulheres no Mercado de Trabalho.....</b>	<b>22</b>
<i>3.4.1 Identificação Sociodemográfica.....</i>	<i>22</i>
<i>3.4.2 As Mulheres no Mercado de Trabalho.....</i>	<i>26</i>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>36</b>

# AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Aguida Lima Correia

Wesley Nascimento Tenório

Wesley Kleber da Silva Correia

Prof. Orientador Emanuel Lima Xavier

**Resumo:** Sabe-se que as mulheres foram, por décadas, excluídas da participação da vida pública, estando atreladas às tarefas domésticas e ligadas aos cuidados da família e do lar. Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, identificando seus avanços, desafios e perspectivas em decorrência de sua atuação. A metodologia abordada foi realizada com o intuito de responder à problemática apresentada, bem como de atender ao objetivo proposto. Esse estudo se deu através de pesquisa documental realizada no Google Formulário, com natureza exploratória e descritiva, com um foco em uma visão qualitativa, para em seguida ser realizada a análise de dados primários e secundários ligados ao tema dos desafios da participação da mulher no mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada com cem mulheres que atuam no mercado de trabalho em diversos cargos e seguimentos, coletando informações sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, identificando seus avanços, desafios e perspectivas sobre sua atuação. Após a analisar o resultado obtido pela pesquisa e interpretar os dados pode-se perceber que mesmo diante de muitas mudanças no contexto social, cultural e empresarial, a figura feminina ainda possui um grande caminho a ser percorrido e conquistado. Em pleno século XXI homens e mulheres convivem com uma nova realidade, que exige que ambas as partes apresentem atitudes para contribuir por uma sociedade mais justa e igualitária.

**Palavras-chave:** Mulheres; Mercado; Trabalho; Desigualdade; Desafios.

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, identificando seus avanços, desafios e perspectivas em decorrência de sua atuação. Fez-se necessário ainda os seguintes objetivos específicos: descrever o crescimento e os avanços da participação feminina no mercado de trabalho; elencar os desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho; citar os fatores que impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho; analisar o entendimento da mulher acerca do mercado de trabalho e suas projeções futuras.

A temática da mulher e seus desafios devem ser ressaltadas e discutidas em várias vertentes para que possa ser construída melhorias a fim de verificar o que

poderá ser alterado, para que se reduza os obstáculos que são inseridos em sua vida e de que maneira as organizações, centros universitários e a sociedades possam debater e apresentar intervenções na inserção de diversidade gênero sem entraves que diminuam, e interfira na vida da mulher (MELO, 2018).

Sabe-se que as mulheres foram, por décadas, excluídas da participação da vida pública, estando atreladas às tarefas domésticas e ligadas aos cuidados com o lar e com a família (BERTOLINI, 2002). Contudo, desde os primeiros movimentos feministas (1960) que os ofícios que eram relacionados à mulher vêm sofrendo diversas modificações significativas (BERTOLINI, 2002). A mulher do século XXI já não se resume mais tarefas relacionadas exclusivamente ao lar e aos cuidados com os filhos. Pelo contrário, a mulher está cada vez mais atuante nos espaços que eram até então ocupados pelos homens.

Dado à relevância das lutas da mulher pelo seu reconhecimento profissional, assim como a importância do seu papel social, é imprescindível analisar a sua inserção no mercado de trabalho. De maneira que, a escolha da temática justifica-se, pela necessidade de contribuir com a identificação de fatos importantes para que organizações, empresários e governo utilizem-se de tais dados, para que haja uma continuidade nos trabalhos para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, no sentido de garantir não somente a sua entrada, mas a sua permanência e ascensão, que de acordo com Chies (2010), a presença feminina no mercado de trabalho vem aumentando ao longo do tempo e em diferentes campos de atuação.

Entretanto, este estudo se justifica porque segregações de gênero, tanto no mercado de trabalho quanto na educação superior ainda podem ser constatadas no Brasil e em outros países desenvolvidos, conforme sugerem os dados de pesquisas recentes (GALINKIN, 2010; GALINKIN; SANTOS; ZAULI-FELLOW, 2010; LETA, 2011; LIMA, 2013; OLINTO, 2011; OLINTO; LETA, 2014; WEBER et al., 2015) e o relatório da OECD (2012). É indiscutível que houve um avanço social nas questões de gênero dentro do mercado de trabalho, porém, ainda é possível identificar diferenças entre homens e mulheres e isso é um fato que merecem atenção (CARVALHO, 2017; GUEDES, 2016; WEBER et al., 2015).

Esta pesquisa é importante, porque irá revelar como se deu a evolução da mulher no mercado de trabalho, abordando como a mulher se destacou no mercado na última década, como ocorreu a sua inserção.

Partindo do princípio que a história da mulher é de enfrentamento e de desafios, torna-se necessário neste trabalho, elencar os aspectos importantes desse contexto no reconhecimento e na valorização das mulheres, levando-se a responder o seguinte questionamento: quais avanços, desafios e perspectivas da atuação e da valorização da mulher se evidenciam na sociedade moderna?

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

Segundo Prodanov e Freitas (2013), pode-se dizer que a pesquisa é forma de partida para entender uma questão a ser levantada, um ponto de investigação que gera dúvidas. Neste contexto, fica claro que através da pesquisa científica pode-se gerar novas teorias e novas investigações sobre um tema. Pode-se constatar que é necessário buscar fontes confiáveis para analisar as suas dúvidas a serem investigadas e que muitas vezes as respostas para as perguntas não são explicadas, sendo necessários novos estudos sobre o tema.

A metodologia abordada foi realizada com o intuito de responder à problemática apresentada, bem como de atender ao objetivo proposto, que é de analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, identificando avanços, desafios e perspectivas em decorrência de sua atuação. Este conteúdo pode favorecer posteriores estudos científicos para causas e buscas da compreensão da realidade desse grupo.

Desenvolvida para melhor explicar o problema, a pesquisa bibliográfica também será utilizada a partir de teorias publicadas em diversas fontes: bases bibliográficas (Google Acadêmico e Scielo), artigos científicos, periódicos, livros, manuais, meios eletrônicos, entre outros. A pesquisa baseada na bibliografia é indispensável para trazer o conhecimento e a análise das principais contribuições teóricas sobre o assunto abordado (LAKATOS, 2010).

Esse estudo se deu através de pesquisa documental realizada no Google Formulário, com natureza exploratória e descritiva, com um foco em uma visão qualitativa, para em seguida ser realizada a análise de dados primários e secundários ligados ao tema de desafios e descrição da participação da mulher no mercado de trabalho.

O caminho metodológico e os principais instrumentos de pesquisa serão desenvolvidos por meio de estudo de caso exploratório, através de abordagens

ancoradas em pesquisa bibliográfica e documental, com aplicação de questionários formulados no Google Formulário. A pesquisa será aplicada com mulheres que atuam em várias áreas e esferas do mercado de trabalho, levantando problemas e sugestões relacionados ao contexto trabalhado.

A pesquisa documental é um método para a coleta de dados, que acaba por eliminar quaisquer possíveis influências do pesquisador sobre as relações, comportamentos ou acontecimentos pesquisados (GAUTHIER, 1984 APUD CELLARD, 2008). O uso da análise documental tem grande valia quando a pesquisa é de caráter qualitativo, uma vez que ela tem a capacidade de complementar informações e apresentar novas visões e aproximações do tema estudado (LUDKE; ANDRÉ, 1986).

Delineou-se uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo na consecução dos objetivos, uma vez que visa por meio de entrevistas, a promoção de resultados, vislumbrando ainda, o método dedutivo, por apresentar-se relacionado com os dados e experiências vivenciadas pelas mulheres (ANDRADE, 2001). O método de abordagem a ser executado é misto, que objetiva coletar informações tanto quantitativas, quanto qualitativas para esse mesmo estudo.

De acordo com Gil (2008, p.27), as pesquisas exploratórias "habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso". Dessa forma, pode-se dizer que a pesquisa exploratória, é voltada para estudar temas passíveis de novas investigações, novos levantamentos através de estudos que reafirmam a busca. Já a pesquisa descritiva segundo Gil (2008, p.28) é "a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis". Sendo assim, as pesquisas descritivas, buscam apresentar o estudo de uma determinada comunidade, as definições deste determinado grupo interpretando as possíveis causas que remetem aos resultados adquiridos.

### **3 RESULTADOS**

#### **3.1 Breve histórico sobre a participação da Mulher no Mercado de Trabalho**

A discriminação da presença da mulher no mercado de trabalho está intimamente relacionada a uma questão histórica e cultural, com início nas primeiras

civilizações fortemente marcadas pela presença do homem, sendo delegado as mulheres um papel secundário.

Na antiguidade, as mulheres viviam em uma sociedade modelo patriarcal, onde os homens que possuíam autoridade sobre as suas esposas e filhos. Nessa perspectiva, Diehl e Senna (2016, p. 25) ressalta que “nesse modelo patriarcal, a relação entre homens e mulheres retrata estes comportamentos submissos, e que, os homens possuem autoridade e posição superior em relação às mulheres”.

As obrigações femininas eram direcionadas aos cuidados domésticos e à família, sendo referenciadas como mães e esposas. Além disso, para estarem sujeitas à docilidade e a subordinação, ressaltava-se que não deviam estudar ou participar socialmente da comunidade (SILVA, 2009).

A evolução das mulheres no mercado de trabalho teve início após as I e II Guerras Mundiais (1914-1918/ 1939-1945), onde, a partir de então elas passaram a assumir as responsabilidades financeiras e negócios de toda família enquanto que seus companheiros iam para a batalha. Com o cenário das guerras, muitos não retornavam para os lares mutilados ficando impossibilitados de voltar ao trabalho e então essas responsabilidades financeiras foram repassadas para as suas esposas, sendo a de manter a família a mais importante delas (RODRIGUES; SILVA, 2015).

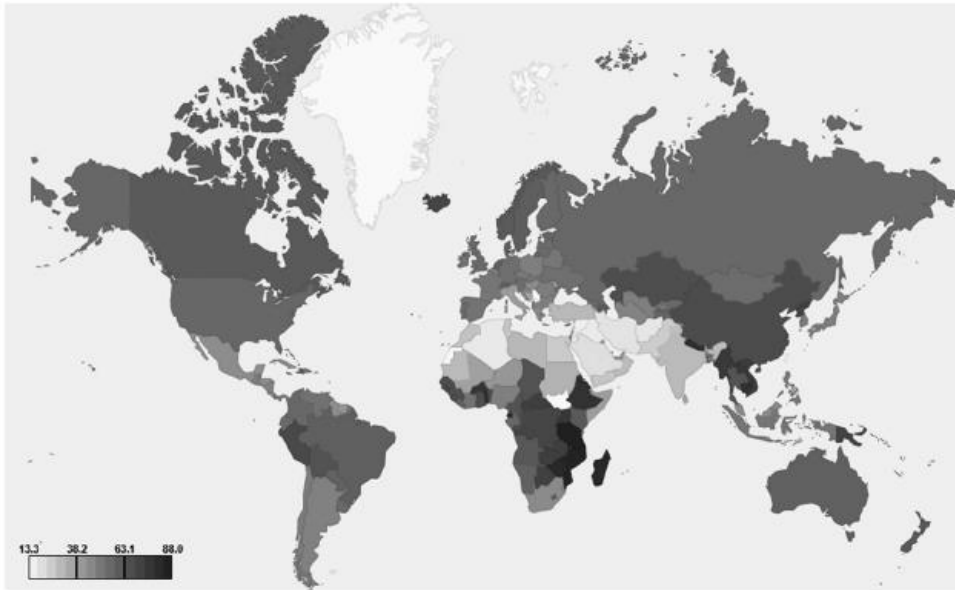
De maneira geral, a entrada e participação das mulheres no mercado de trabalho teve início por volta da década de 50 do século passado (MINCER, 1985). Nos Estados Unidos, houve um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho, onde anteriormente era de 34% e no início da década de 50 passou para 60% (FULLERTON, 1999). No Brasil, durante a década de 70, a participação da mulher era baixa, em torno de 18%. Em 2002, atingiu cerca de 50%, segundo dados do IBGE e a diferença de salários entre homens e mulheres, diminuiu significativamente (passando de 50% no início da década de 90 para menos de 30% no início dos anos 2000) (MADALOZZO; MARTINS, 2007).

Entre os anos de 1980 e 2009, a participação feminina no trabalho mundial cresceu de aproximadamente 2% (de 50% para 52%), enquanto que a taxa masculina caiu 4% (de 82% para 78%), de acordo com dados do *International Labor Organization* (ILO) (2012).

A ILO publicou em 2012 um documento que ilustra (Figura 1) a taxa de participação de mulheres com idade a partir de 15 anos no mercado de trabalho. No

Brasil, pode ser observado que obteve uma taxa de participação feminina (em torno de 60%) que é superior as que são exibidas por países mais avançados como por exemplo os Estados Unidos (57%) e diversos outros países europeus.

**Figura 1** - Taxa de participação feminina no trabalho (a partir de 15 anos de idade)  
(2012)



Fonte: International Labor Organization, 2012.

Para Melo (2014) os períodos de maior inserção da mulher no mercado de trabalho, foram na Revolução industrial no século XIX e na década de 1970. Com o surgimento dos movimentos feministas. Estes movimentos levaram em questão, os papéis e os direitos das mulheres na família e na sociedade. Além disso, foi destacado que a condição de gênero não seria o fator determinante, mas sim a construção social, uma vez que o meio social é um fator que determina os papéis que serão exercidos por homens e mulheres (SANTOS, 2008).

Portanto, através dos movimentos feministas foi possível observar as condições vividas pelas mulheres no âmbito social e organizacional. Melo (2014) assegura que as ondas feministas foram de grande importância para que as mulheres pudessem alcançar outros espaços que ocupam nos dias atuais. Diante disso, é observado que as mulheres obtiveram espaço e visibilidade em qualquer área de trabalho através da luta pelos direitos, como também pela busca por igualdade salarial e na divisão das tarefas do lar.

### 3.2 A Mulher no atual mercado de Trabalho Brasileiro

É visto que, no Brasil, as mulheres têm aumentado a participação no mercado de trabalho, demonstrando uma expressiva progressão, como também, no seu perfil enquanto trabalhadoras, estando inseridas em vários setores, mesmo que não seja de forma significativa (HOFFMAN, 2004; QUIRINO, 2012).

Hoffman (2004), relata que na década de 1970, as mulheres trabalhadoras e ativas no mercado de trabalho eram em sua maioria jovens, solteiras e com pouco grau de instrução escolar, no entanto, por volta do ano de 1980, houve o crescimento da participação das mulheres que tinham idade maior que 25 anos, eram casadas, tinham maiores níveis de escolaridade e de instrução e possuíam maiores rendas no trabalho remunerado.

De acordo com Nascimento (2015), após as mulheres terem a liberdade pela utilização de métodos contraceptivos e sua consequente inserção no mercado de trabalho, o capitalismo viabilizou um contexto de vida diferente para as mulheres, no entanto, trouxe aspectos negativos, como as diferenças de remuneração, a inferioridade no trabalho e a exploração da mão de obra feminina. Essa mudança é representada no âmbito cultural, estimulando as mulheres a busca por maiores formações, desenvolvimento de suas capacidades e ambição por cargos maiores dentro das organizações.

É possível observar através de dados que a mulher teve aumentou sua participação no mercado de trabalho de forma significativa, conforme afirma Cappelle (2007, p. 505):

No ano de 1991, a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios - PNAD realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (1998), revelou que as mulheres representam cerca de 17% dos empregados brasileiros, sendo essa taxa elevada em 1998 para 22,4%. A ocupação da figura feminina no mercado também demonstra um crescimento, onde, em 1992 era cerca de 43,4% e em 2003 passou para 44,5%, em contrapartida, o percentual de ocupação masculina no trabalho decresceu em 2,1% do ano de 1992 para 2003 (IBGE, 2003).

Cappelle (2007) e Jesus (2016) realizou uma pesquisa na qual corrobora com todas as outras citadas, eles analisaram a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro nos anos de 1980 a 2014, onde, os dados foram analisados através do PNADs (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios). Como resultado, foi observado em suas pesquisas a elevada participação feminina no mercado de trabalho durante este período e uma das causas que contribuíram para este



aumento foi o controle realizado através da taxa de natalidade. De acordo com Alves (2014), a transição demográfica ocorre através da diminuição da taxa de mortalidade e após um certo período na sociedade ocorre a queda da taxa de natalidade. Estas mudanças nas taxas que acontecem e influenciam toda a sociedade, mas tem influência significativa na vida da mulher que consegue através da diminuição do número de filhos se dedicar ainda mais a carreira profissional e aos estudos.

Nos estudos realizados por Jesus (2016) é possível observar os dados da PNAD, que em 1981 o número médio de pessoas por famílias era de 4,3 membros, sendo esse número reduzido em 2014 para 2,9 membros. Ainda na mesma pesquisa da autora apresentou que entre 1985 a 2014 o número de famílias chefiadas por mulheres aumentou.

É importante ressaltar que no início do século XX, ocorreu uma nova configuração do papel feminino dando início a partir de então de um aumento na participação dos homens nas atividades domésticas, uma vez que, as mulheres conquistaram o mundo dos negócios. Neste aumento das mulheres, foi possível verificar a inserção delas em tarefas que antes eram ocupadas apenas por homens, como nas áreas de construção civil, transporte e metalúrgicas. A partir de então, houve um aumento de escolaridade pelas mulheres, visando uma futura crescente participação em áreas mais qualificadas e mais remuneradas (MULHERES, 2016).

Bruschini e Puppini (2004), cita que historicamente as mulheres tiveram um aumento na participação do mercado brasileiro em meados dos anos 70 onde passaram a reclamar da baixa qualidade de condições de trabalho. Nos anos 80, houve um aumento na participação da mulher no mercado de trabalho e em melhores cargos nas organizações, além de sua maior ascensão em profissões de níveis superiores no País. Foi também observado que o perfil das mulheres no mercado de trabalho eram, mulheres mais velhas, casadas, com filhos e responsáveis pelos cuidados do lar.

Ainda pelos estudos realizados por Bruschini e Puppini (2004) nas últimas décadas do século XX o Brasil passou por mudanças na situação da mulher integrante no mundo do trabalho. Foi registrado uma queda da taxa de fecundidade, onde em 1980 era de 4,4 filhos por mulher e no final da década de 90 foi para 2,3 filhos por mulher; também foi visto uma redução do tamanho de famílias, maiores expectativas de vida das mulheres, e conseqüentemente aumento de percentual de

famílias que são chefiadas por mulheres. Apesar dessas mudanças, as mulheres continuaram mercado de trabalho de forma precária e desigual.

### **3.3 Desafios enfrentados pelas Mulheres**

#### *3.3.1 Família, Trabalho e Estudos*

Alguns autores relatam que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho mudou a vida delas, tendo em vista que passaram a ter independência financeira e como consequência disso, autonomia sendo livres para a toma de decisões (SOUZA; SANTOS, 2014). No entanto, neste mercado, as trabalhadoras encontraram várias limitações, principalmente as que eram voltadas ao contexto familiar (casamento, filhos e serviços domésticos). Sendo assim, se viram obrigadas a lidar com a dupla jornada de trabalho, uma no trabalho onde possuíam vínculo empregatício e outro em casa nos cuidados com do lar e dos filhos (QUEIROZ; ARAGÓN, 2015). Na busca incessante para conciliar o meio profissional e o familiar, as mulheres ganharam desvantagem, visto que elas precisam administrar a maioria das responsabilidades familiares e profissionais, sendo necessário o cumprimento de forma eficiente nos dois âmbitos (pessoal e profissional) (JESUS, 2016).

Segundo Probst (2003) as mulheres possivelmente têm uma vida profissional mais estressante devido às pressões sofridas em ambos os ambientes. Devido a grandes responsabilidades que elas enfrentam, podem acarretar em sobrecarga emocional e esse fator pode reduzir as oportunidades das mulheres, visto que os seus concorrentes possuem mais tempo livre para se dedicar integralmente ao âmbito profissional. Nesse contexto, o autor Boniatti et al. (2014) destaca alguns empecilhos que podem ser encontrados pelas mulheres, entre eles estão: o preconceito, falta de oportunidade e a dificuldade de conciliar o tempo entre a família e o trabalho.

Além disso, muitas mulheres são ou pretendem ser mães. No entanto, elas passam por desafios e grandes obstáculos na área profissional após a chegada do filho (a). Um exemplo disso é a parte de conciliar a maternidade com o trabalho externo; em alguns casos, as mulheres acabam abdicando da ambição na carreira profissional para dedicar-se exclusivamente a criança, ou, até mesmo, pedem demissão, já que a maioria ocupa cargos que não possui grande remuneração e não

permitem a contratação ou a terceirização do cuidado com os filhos (QUEIROZ; ARAGÓN, 2015).

Normalmente, as mulheres tendem a buscar por trabalhos que tenham jornadas de trabalhos mais flexíveis conforme cita Araújo (2017). Devido à ausência de oportunidade ou até mesmo por conta da dificuldade de conciliar várias funções exercidas, as mulheres optam por outros meios para obter ganho financeiro. Diante disso, acabam adentrando no mercado informal que não possui relações contratuais de vínculo empregatício e há pouca interferência governamental no seu funcionamento (JESUS, 2016). Essa grande taxa de mulheres que estão no mercado informal é resultado de dificuldades enfrentadas na inserção no mercado de trabalho, falha na legislação, além do alto índice de desemprego e precariedade de postos de trabalho.

É perceptível que as vezes uma ocupação de determinados cargos as mulheres são mais cobradas e conseqüentemente são mais treinadas do que os homens para a mesma função. Puccini, Aron e Santiago (2015) relatam que, atualmente, as vagas de estudos para o ensino médio na sua maioria estão sendo ocupadas, pelo sexo feminino. As mulheres estão buscando cada vez mais estudar e obter melhores e maiores qualificações e competências, objetivando a ocupação de cargos e salários melhores. Contudo, os autores salientam que essas conquistas, às vezes, demoram ou são impedidas de serem atingidas, devido à carga física e emocional despejada sobre a mulher, e também devido à difícil conciliação da vida profissional e pessoal.

Com relação ao nível de instrução, Barros e Mourão (2018) enfatizam que a presença feminina é grande no ensino superior e na pós-graduação, e isso é de grande importância, visto que a educação superior representa uma porta de entrada para cargos mais valorizados. No entanto, mesmo com o elevado grau de instrução observado nas mulheres, os homens continuam a ocupando cargos que possuem maiores responsabilidades.

Probst (2003) e Mattei (2016) relatam que a queda da fecundidade e o aumento do grau de instrução são grandes indícios de que elas estão cada vez mais buscando se dedicar cada vez mais ao meio profissional. Os autores salientam que esses fatores são cruciais para a evolução da história feminina no mercado de trabalho, pois, elevando o grau de instrução e reduzindo o número de filhos, elas

possuem maiores oportunidades de inserção em posições superiores e também mais tempo para se dedicar ao âmbito profissional.

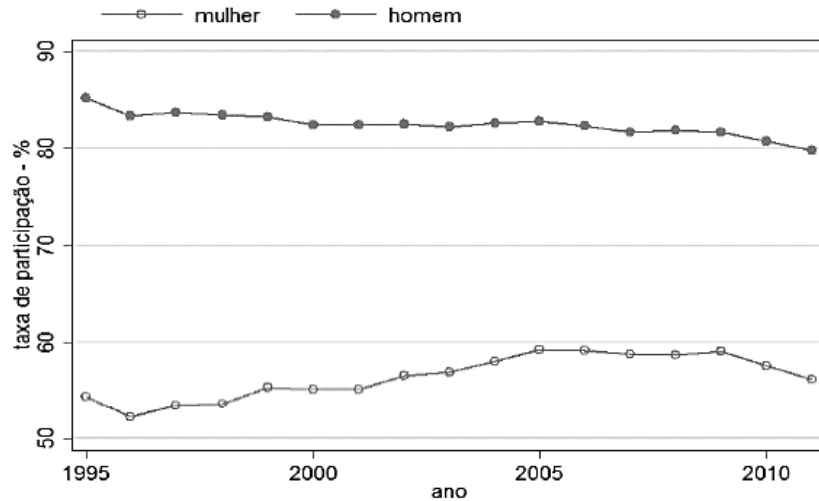
### 3.3.2 *Diferenças Salariais e de Gênero*

Segundo Probst (2003), desde o tempo que houve a inserção da mulher no mercado de trabalho formal e informal tem sido observada um elevado grau de discriminação, tanto em relação a qualidade das ocupações, quanto em relação a desigualdade salarial entre os homens e as mulheres. As mulheres tiveram um reconhecimento significativamente tardio (quando comparado aos homens) no que diz respeito a sua importância no âmbito profissional e isso se deve ao contexto histórico relacionado. Como consequência disso, desde à entrada das mulheres no mercado, elas têm passado por episódios de dificuldades, desigualdades e preconceito.

A discriminação é descrita e representada pela diferença no tratamento entre um determinado grupo de pessoas que possuem relação profissional e são dotados das mesmas habilidades, nível de formação, experiência e produtividade. No entanto, possuem diferenças de remuneração e tratamentos, devido a diversos fatores, como gênero e raça (SANTANA JUNIOR; CALADO, 2017).

No Brasil, a taxa de participação por gênero entre os anos de 1995 a 2011 demonstra que apesar de as mulheres experimentarem um crescimento na atividade profissional entre 1995 e 2005, ela ainda é bastante inferior à dos homens (Figura 2). Fontoura e Gonzalez (2009) sugerem que o que pode estar havendo é uma defasagem entre o aumento da participação feminina e a criação de novos cargos de trabalhos, além disso, podem estar havendo discriminação por gênero ou as mulheres podem estar sofrendo com a dupla jornada de trabalho que acabam por impedi-las de se inserirem em certas ocupações (SEDLACEK; SANTOS, 1991; SCHMITT; RIBEIRO, 2004).

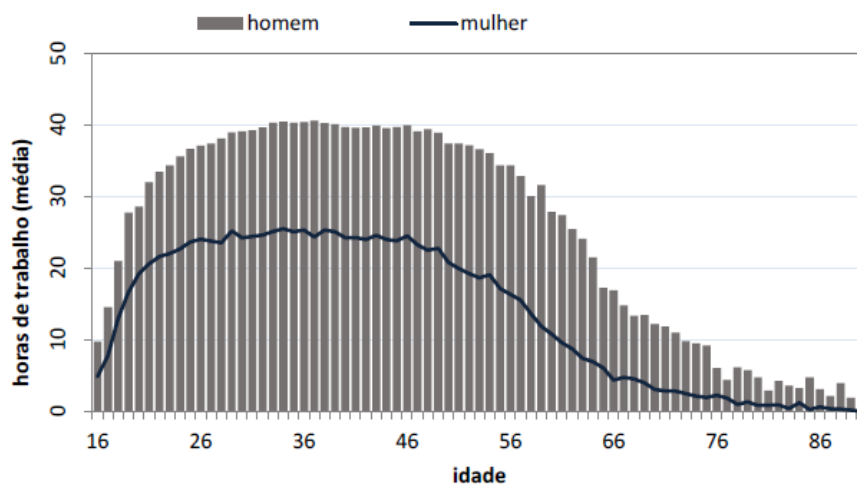
**Figura 2** – Taxa de participação feminina no mercado de trabalho por gênero no Brasil (1995 – 2011)



Fonte: Dados obtidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADs).

Na Figura 3 é possível verificar que as mulheres trabalham em média menos horas que os homens e que as quantidades de horas trabalhadas são mais elevadas na idade produtiva (entre 20 a 50 anos) tanto para homens quanto mulheres. Porém, é importante salientar que devido a diferença de rotina na vida das mulheres em comparação a dos homens, como por exemplo durante a fase da maternidade que existe uma maior dedicação, atenção e cuidado, esse fator dificulta significativamente a inserção feminina no mercado de trabalho.

**Figura 3 – Horas médias de trabalho semanal por gênero (2011)**



Fonte: Dados obtidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADs) de 2011.

Ainda, sobre as desigualdades de gênero, Souza e Santos (2014) apontam que a inclusão da mulher no mercado de trabalho é caracterizada por um elevado grau de discriminação no que diz respeito à qualidade dos cargos e, principalmente, no que se refere à diferença salarial entre homens e mulheres. Ainda que as mulheres tenham crescido profissionalmente, exerça várias atividades, e, ainda tenham conseguido um alto grau de instrução, a remuneração parece não está atrelada a evolução. É certificado que as mulheres chegam a ganhar 30% a menos que os homens, e exercendo as mesmas atividades (MEIRELES, 2018).

Além disso, a disparidade salarial é eminente que quando se observa que além da progressão feminina no trabalho ser mais tardia, as mulheres ocupam menos de 14% dos cargos de diretoria nas 500 maiores empresas brasileiras (SOUZA; SANTOS, 2014). Não obstante, a desigualdade de remuneração no Brasil afeta, principalmente, os cargos de salário mais baixos, pois, nesses cargos, as mulheres recebem o equivalente a 61% dos salários dos homens (PROBST, 2003).

Por efeito de todas as questões que envolvem diferença salarial, Souza e Santos (2014) relatam que apenas as dedicações femininas não são suficientes para eliminar as disparidades existentes:

As mulheres além de executarem um excelente trabalho profissional, são mães, esposas e ainda donas de casa, porém, isso não é levado em consideração. É observado que mesmo executando um trabalho produtivo nas empresas e sempre buscando aumentar o nível de instrução e conhecimentos de forma que potencialize a excelência no trabalho, ainda assim, esses fatores não são suficientes para que a igualdade profissional e salarial seja alcançada (SOUZA; SANTOS, 2014, p. 16)

Ainda, nesse contexto, Souza e Santos (2014) destacam que, apesar de ter havido uma evolução histórica e benéfica em relação a inserção feminina no trabalho, a desigualdade salarial, o preconceito profissional e de gênero ainda são evidenciados. Eles ainda afirmam, que para que haja a conquista feminina em relação a esses fatores, é necessário a reivindicação e o desafio na busca por reverter o quadro de desigualdade.

Lazzarin (2016), ressalta que a legislação é falha e ineficiente no que diz respeito às normas relacionadas à mulher no mercado de trabalho. O autor ainda destaca que a lei, além de não contribuir, acaba, de forma indireta, em alguns casos, colaborando para a discriminação feminina. Sendo assim, se faz necessária a revisão das leis que tangem essas questões, de modo a buscar conter as diferenças existentes.

Além disso, deve-se haver uma transformação na própria sociedade, no intuito de acabar os paradigmas existentes. Também é necessário que seja realizado um remanejamento das políticas públicas implantadas pelo Estado, findando o reconhecimento feminino na esfera pública (DIEH; SENNA, 2016).

Para a mudança que as mulheres precisam no âmbito laboral, os autores Silva Filho, Queiroz e Clementino (2016) ressaltam que, faz-se necessária a interferência de políticas públicas que busquem melhorar as condições de emprego em áreas que são ditas como masculinas, objetivando reconhecimento social e salarial das mulheres e, conseqüentemente, a redução da disparidade que foi implementada pela sociedade, visto que as mulheres, assim como os homens, são importantes para a economia e para o desenvolvimento social do país.

Ainda que diante de muitos obstáculos, as mulheres estão cada vez mais buscando a sua evolução, aprimorando suas habilidades e seu intelecto para garantir sua marcante e expressiva contribuição no mercado de trabalho.

### **3.4 Pesquisa Aplicada - As Mulheres no Mercado de Trabalho**

A pesquisa foi realizada com mulheres que atuam no mercado de trabalho em diversos cargos e seguimentos coletando informações sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, identificando seus avanços, desafios e perspectivas sobre sua atuação. Os resultados descritos abaixo foram aparados nas informações obtidas através do questionário aplicado. A pesquisa foi realizada com um total de cem mulheres onde foi iniciada no dia 20 setembro e finalizada em 27 de setembro de 2020. O questionário foi desenvolvido com perguntas de múltipla escolha e questões abertas para uma melhor avaliação conforme suas opiniões. Na totalidade, foram aplicadas 18 perguntas sendo 8 sociodemográficas e 10 específicas, onde tiveram 16 questões fechadas e 2 abertas. Após levantamento e análise dos dados obtidos, foram gerados gráficos que demonstram as respostas das mulheres que participaram da pesquisa e geraram os resultados alcançados a seguir:

#### *3.4.1 Identificação Sociodemográfica*

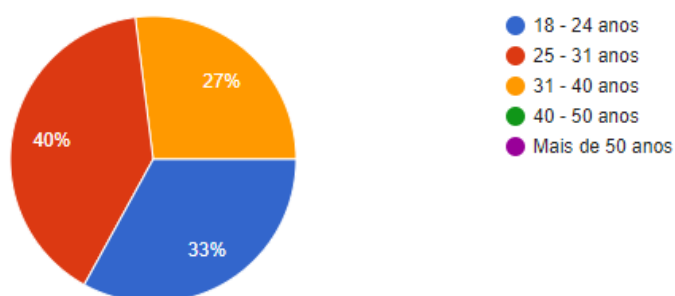
##### **1) Qual sua faixa etária?**

A faixa etária das participantes variou significativamente, onde, 40% apresentavam idades entre 25 a 31 anos; 33% apresentavam de 18 a 24 anos; 27%

apresentam de 31 a 40 anos de idade (Figura 4). Com isso, é possível observar que a maioria das participantes são jovens onde a faixa etária máxima assinalada é de 40 anos.

**Figura 4 – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 1**

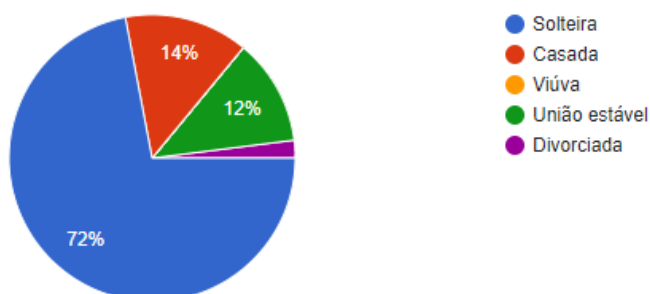
100 respostas



Grande parte das mulheres relataram serem solteiras (72%), 14% são casadas, 12% possuem união estável e 2% são divorciadas (Figura 5).

**Figura 5 – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 2**

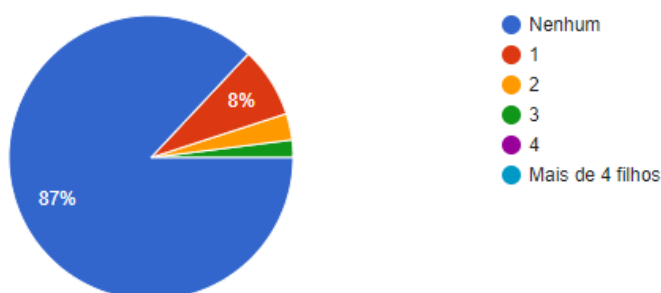
100 respostas



Quando questionadas se possuíam filhos, 87% citou não ter nenhum filho, 8% das mulheres possuem 1 filho, 3% possuem 2 filhos e 2% das mulheres entrevistadas relataram possuir 3 filhos (Figura 6).

**Figura 6 – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 3**

100 respostas



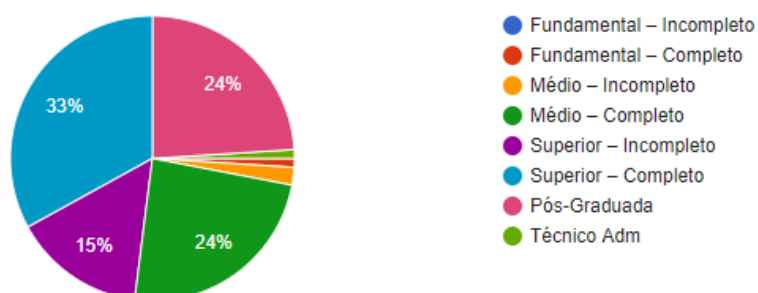


#### 4) Qual seu nível de escolaridade?

Sobre o nível de escolaridade das mulheres participantes, 33% possuem ensino superior - completo, 24% possuem pós-graduação, 24% possuem a formação de técnico, 15% possuem ensino superior - incompleto e 2% possuem ensino médio - incompleto (Figura 7).

**Figura 7** – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 4

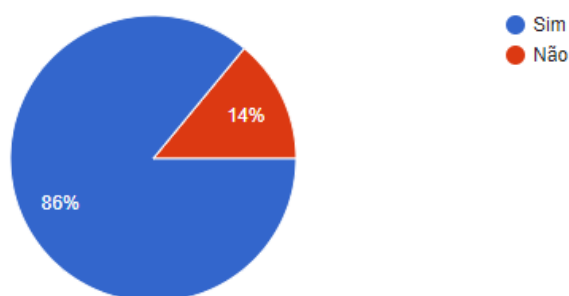
100 respostas



86% das mulheres entrevistadas afirmaram que sim e 14% relataram que não (Figura 8).

**Figura 8** – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 5

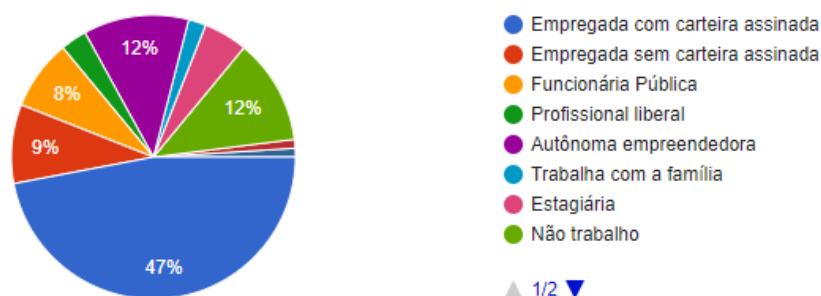
100 respostas



As mulheres foram questionadas também sobre o vínculo empregatício no trabalho que exercem. A respeito disso, 47% assinalaram serem empregadas com carteira assinada, 12% não possuem vínculo empregatício, 12% são autônomas empreendedoras, 9% são empregadas sem carteira assinada e 8% são funcionárias públicas. Além dessas, 5% relataram serem estagiárias, 3% profissionais liberais e 2% trabalham com a família (Figura 9).

**Figura 9 – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 6**

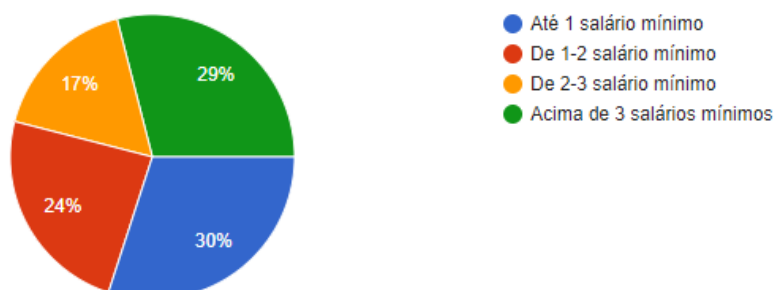
100 respostas

**7) Qual sua renda familiar mensal?**

Quando questionadas sobre a renda familiar mensal, 30% das mulheres relataram possuir renda até 1 salário mínimo, 29% possuem renda mensal acima de 3 salários mínimos, 24% possuem renda de 1 a 2 salários mínimos e 17% possuem renda mensal de 2 a 3 salários mínimos (Figura 10).

**Figura 10 – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 7**

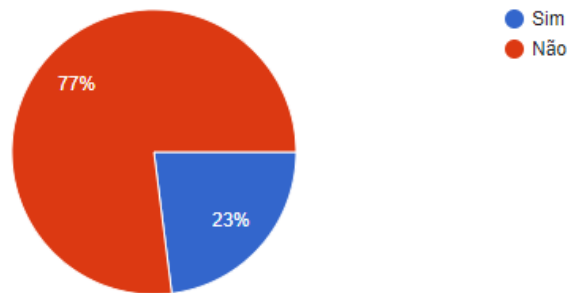
100 respostas

**8) Você é a principal ou a única responsável pela contribuição da renda familiar?**

As mulheres foram questionadas se eram a principal ou única responsável pela contribuição da renda familiar. A respeito disso, 77% assinalaram não serem a principal ou única responsável pela manutenção financeira, enquanto que 23% afirmam serem a principal responsável pela contribuição da renda familiar (Figura 11).

**Figura 11** – Identificação Sociodemográfica – Pergunta 8

100 respostas



### 3.4.2 As Mulheres no Mercado de Trabalho

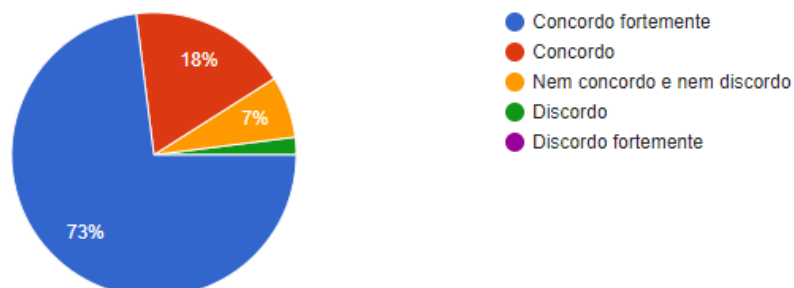
Nesta seção, é apresentado os principais resultados da pesquisa. Onde, o intuito é de identificar e avaliar o perfil das mulheres envolvidas sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

#### 1) Você acha que existe desigualdade de gênero em relação ao mercado de trabalho?

Quando questionadas se as mulheres percebiam desigualdade de gênero em relação ao mercado de trabalho, 73% concordam fortemente, 18% concordam e apenas 7% afirma que nem concorda e nem discorda que exista essa diferença atrelada ao gênero (Figura 12).

**Figura 12** – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 1

100 respostas



Barros et al. (2007), explicam que o motivo de haver diferenças de remuneração no trabalho pode ser definido por dois conceitos, o primeiro explica que as desigualdades são resultado das diferenças de produtividade e nesse caso

se entende que é natural que os trabalhadores com maior nível de escolaridade recebam maiores remunerações.

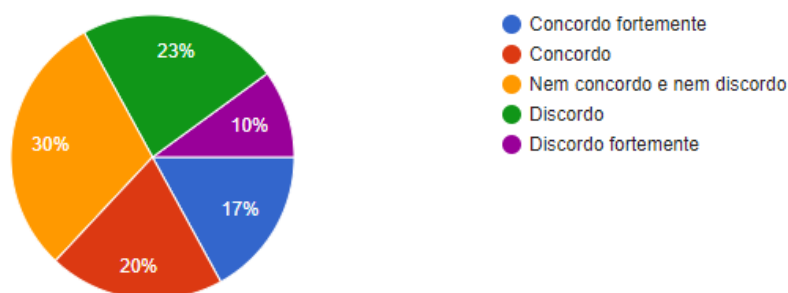
O segundo conceito é resultante da discriminação ou da segmentação no salário dos trabalhadores que possuem a mesma produtividade, no entanto, ela acontece quando o mercado remunera de forma diferente os trabalhadores que podem ser substituídos entre si, ou seja, que se viessem a ser trocados entre si não iriam alterar o nível da produção e execução da tarefa atribuída (BARROS et al., 2007).

## 2) Na sua empresa, há equidade salarial entre mulheres e homens?

Também foram indagadas a respeito da equidade salarial entre mulheres e homens, sobre isso, dividiu opiniões entre as cem mulheres entrevistadas. Para tal questionamento, 30% afirmam que nem concordam e nem discordam, 23% discordam, 20% concordam, 17% concorda fortemente e 10% discordam fortemente (Figura 13).

**Figura 13** – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 2

100 respostas



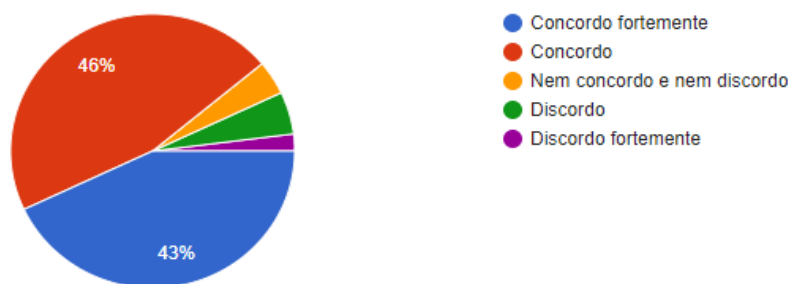
Barros e Mendonça (1996), revelam que não existe nenhuma diferença, seja ela educacional e/ou local que explique a disparidade salarial existente entre homens e mulheres. Porém, apesar de não haver motivos que comprovem essa diferença Barros et al. (2007) relatam que a remuneração das mulheres é bastante inferior à dos homens.

### 3) Sobre a imagem da sociedade em relação à força de trabalho da mulher. Você acha que a mulher é vista como uma força de trabalho secundária?

Em relação a como a força da mulher no trabalho é vista pela sociedade, as mulheres foram indagadas se achavam que a sociedade a considerava como uma força de trabalho secundária. Sobre isso, 43% concordam fortemente, 46% concordam, o que corresponde a quase 89% das respostas. Uma pequena parcela discorda (5%), nem concorda e nem discorda (4%) e discorda fortemente (2%) (Figura 14).

**Figura 14** – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 3

100 respostas



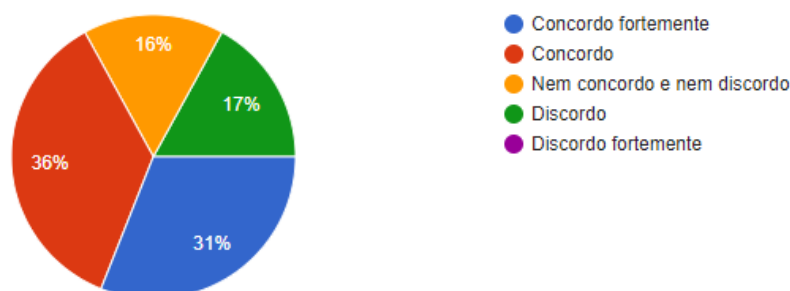
Como forma de entender a inserção da mulher no mercado de trabalho, verificou-se que a mulher foi imposta a vida privada, sendo levada apenas aos cuidados do lar e por isso, acabou sendo inserida e vista no mercado de trabalho como uma força secundária, para suprir a conjuntura social de um momento familiar (MELO, 2018).

### 4) Você acha que o estado civil influencia na inserção da mulher no mercado de trabalho?

As mulheres foram questionadas se achavam que o estado civil influenciava na sua inserção no mercado de trabalho. A respeito disso, 36% relataram que concordam, 31% concordam fortemente, 17% discorda e 16% nem concorda e nem discorda (Figura 15).

**Figura 15 – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 4**

100 respostas



No ano de 1979 foi dado o início para um grande avanço na legislação, com relação aos direitos humanos das mulheres. O decreto da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher foi assinado em março de 1983, e em 20 de março de 1984 foi promulgado (nº 89.460) (BRASIL, 2018).

No artigo primeiro da Convenção expressa que "discriminação contra a mulher" significa toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha como intenção ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento exercido pela mulher, independentemente de seu estado civil, tendo como base a igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em outro campo (BRASIL, 2018).

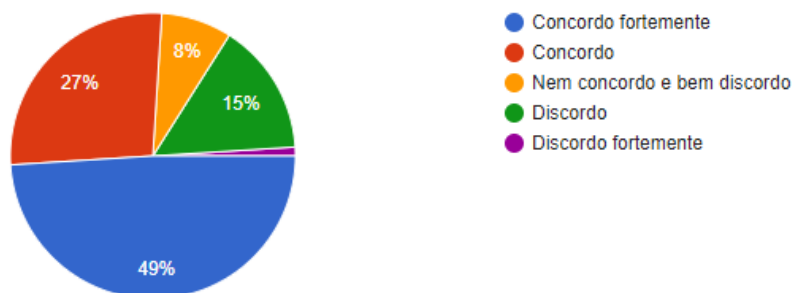
É possível notar que, Convenção tinha como objetivo garantir os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e repreender qualquer discriminação contra as mulheres em todas os âmbitos que ela ocupa.

##### **5) Você acha a mulher que é mãe acaba sendo um fator que influencia na inserção e crescimento da mulher no mercado de trabalho?**

As entrevistadas foram perguntadas se o fato da mulher ser mãe acaba sendo um fator que influencia a sua inserção no mercado de trabalho. Quanto a isso, quase metade delas (49%) afirmam que concordam fortemente, 27% concordam, 15% discorda e 8% nem concorda e nem discorda (Figura 16).

**Figura 16** – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 5

100 respostas



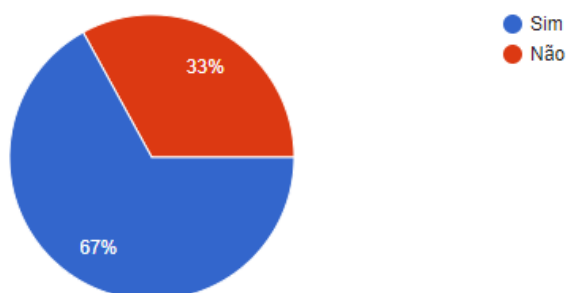
Ainda sobre o decreto nº 89.460, a convenção assegura que tendo como intenção impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e resguardar a efetividade e seu direito a trabalhar, o artigo 11º na segunda parte, proíbe, sob sanções jurídicas, a demissão da mulher do trabalho por motivo de gravidez ou licença de maternidade. Além de garantir todos os direitos reservados a mulher no período de gravidez, tais como: licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais que sejam comparáveis, e a proteção e cuidado especial durante a gravidez em trabalhos que possuam risco a saúde da mulher (BRASIL, 2018).

#### **6) Houve mudança na sua rotina pessoal ao ser inserida no mercado de trabalho?**

Em relação a mudança na rotina pessoal após ser inserida no trabalho, 67% das mulheres afirmam ter havido mudanças, enquanto que, 33% dizem que não (Figura 17).

**Figura 17** – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 6

100 respostas



A mulher inserida no mercado de trabalho possibilitou a participação em outras esferas que antes não lhes eram possíveis, por questões financeiras. Sobre isso, podemos citar, ingresso no ensino superior, qualificações, especializações, participação em atividades físicas, entre outros. Todas essas atividades somadas ao trabalho CLT requer muito tempo de ocupação. Portanto, é natural que com a inserção no mercado, sua rotina pessoal tenha sofrido mudanças bruscas.

Além disso, a mulher que é mãe tem sua rotina pessoal ainda mais corrida devido a dedicação de tempo ao filho. Garcia e Viecili (2018) acreditam que é possível conciliar o papel de mãe e a rotina profissional de maneira saudável a depender da rede de apoio familiar a qual está inserida. A organização bem como a família precisam auxiliar e compreender que a mulher poderá ter novas demandas a enfrentar e novos empecilhos que podem vim após a maternidade.

### 7) Se sim, cite ao menos 1 mudança identificada.

Sobre a pergunta anterior, as mulheres puderam citar ao menos uma mudança que pode ter ocorrido após a sua inserção no mercado de trabalho. Dentre as citadas, as mais relevantes foram: menor tempo para realização de atividade física em geral (7,6%), rotinas domésticas com tempo reduzido para realização (5,7%), mudança de horários na rotina (3,8%) e menor tempo de sono (dorme tarde e acorda cedo) (3,8%) (Figura 18). Outras mudanças evidenciadas foram: tempo para cuidar dos filhos, horários em transporte, gestão de tempo, pouco tempo para lazer e maiores responsabilidades. Em regra geral, as entrevistadas citaram ao menos um dos fatores destacados acima.

**Figura 18** – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 7

53 respostas



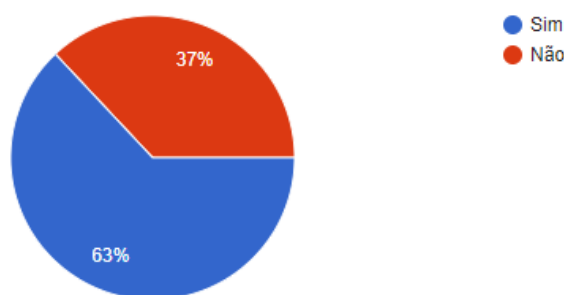


### 8) Vive ou vivenciou algum episódio referente a atos de violência/ discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho?

As mulheres foram questionadas se já vivem ou se já vivenciaram algum tipo de violência/ discriminação no ambiente de trabalho. A maioria das entrevistadas, cerca de 63% afirmam que sim, enquanto que 33% relatam que não vivem ou vivenciaram violência ou discriminação (Figura 19).

**Figura 19** – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 8

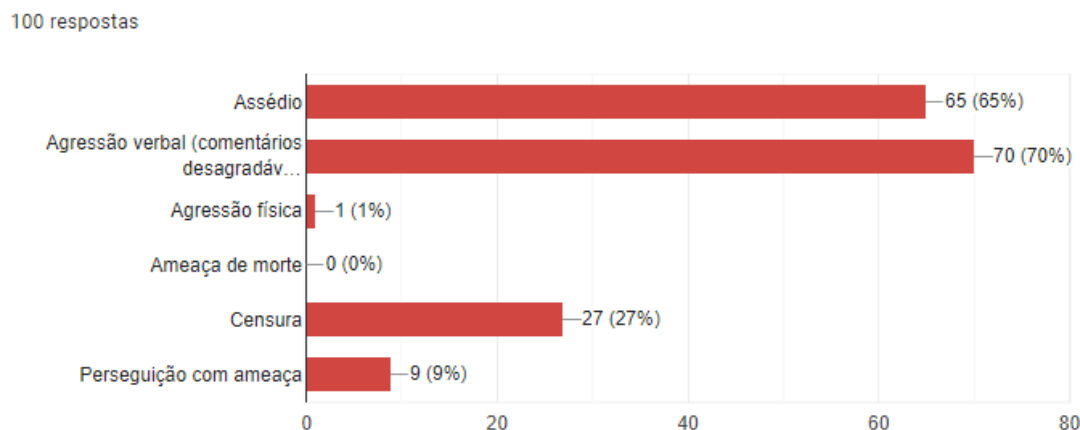
100 respostas



O fator discriminação é elevado, na maioria das regiões do Brasil. As mulheres possuem remunerações menores quando comparadas aos homens mesmo que elas possuam elevado grau de instrução e estudo na área. A diferença salarial evidenciada pode ser devido ao fato dos homens terem mais experiência que as mulheres, além de possuírem menos obrigações e conseqüentemente mais tempo para dedicação aos estudos. O preconceito, a falta de oportunidade e a dificuldade de conciliar o tempo entre família, emprego e cuidados pessoais são os maiores obstáculos enfrentados pelas mulheres.

### 9) Quais foram os atos de violência que você já sofreu ou observou no ambiente de trabalho?

Ao serem questionadas sobre quais atos de violência que já sofreram ou chegaram a observar no ambiente de trabalho com outra mulher, a agressão verbal (comentários desagradáveis ou preconceituosos) foi a mais votada com 70%, em seguida o assédio com 65%, a censura com 27% dos votos, perseguição com ameaça 9% e por fim com apenas 1% a agressão física (Figura 20). Nesta pergunta as entrevistadas poderiam assinalar mais de uma opção, uma vez que, podem existir mais de um tipo ato num mesmo local ou numa mesma situação.

**Figura 20 – As Mulheres no Mercado de Trabalho – Pergunta 9**

O tema assédio sexual traz à tona mais um desafio apresentado na vida da mulher. Santos (2018) relata que a repetição de um comportamento não autorizado se configura como assédio. O autor deixa evidente que a ação feita apenas uma vez, como por exemplo um toque no cabelo, não se caracteriza assédio sexual. Mas a ação repetidas várias vezes sem a aprovação do outro se representa como assédio sexual (SANTOS, 2018).

Em casos de agressão, Santos (2018) destaca que a decisão de denunciar, acaba sendo deixada de lado algumas vezes. Uma vez que, o opressor tem ciência da sua condição vulnerável dentro da empresa, e tem receio do julgamento e de ser a culpada pelo que aconteceu, além de que, muitas das mulheres casadas, temem as reações de seus esposos. E com isso, para não gerar ainda mais desconforto, acabam não denunciando e pedindo demissão do emprego.

#### **10) Quais são seus medos quando o assunto é trabalho? Aliás, o que ser mulher implica nesse universo?**

Por fim, as mulheres foram questionadas sobre quais medos quando o assunto é trabalho, e o que ser mulher implica nesse universo. Foram entrevistadas 100 mulheres atuantes no mercado de trabalho, as respostas obtidas foram das mais variadas, onde, foram recebidas 71 respostas (resposta aberta). Abaixo estão elencadas as mais citadas:

- Não ter voz ativa, reconhecimento, valorização salarial, crescimento profissional e respeito.

- Trabalhar 2x mais, ter um posicionamento mais firme e constantemente ter que pedir por espaço de fala.
- Assédio de superiores/ Ameaças
- Opressão
- Desvalorização profissional e pessoal
- Vulnerabilidade
- Pressão psicológica
- Ser mãe
- Dedicção aos filhos
- Medo de não contratação como CLT (carteira assinada)
- Subestimação da capacidade intelectual e física
- Demissão
- Preconceito
- Segurança, respeito, igualdade e reconhecimento
- Medo que a minha capacidade profissional seja medida pelo meu gênero.

Diante do citado como medo das mulheres no mercado de trabalho, podemos observar que, além do desafio enfrentado pela disparidade de salário, existem outros grandes desafios a serem vencidos, são eles: a violência contra a mulher, o preconceito, a discriminação, a censura e entre outros. Em pleno século XXI homens e mulheres convivem com uma nova realidade, exigindo que ambas as partes apresentem atitudes para contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

Após a analisar o resultado obtido pela pesquisa e interpretar os dados pode-se perceber que mesmo diante de muitas mudanças no contexto social, cultural e empresarial, a figura feminina ainda possui um grande caminho a ser percorrido e conquistado.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, concluímos que essa pesquisa consegue destacar quais são os avanços, desafios e perspectivas da atuação e da valorização da mulher na sociedade moderna. O tema proposto contribui não só para as mulheres, mas também para as áreas em que elas atuam, organizações, meio acadêmico, entre outros. Essa pesquisa evidencia quais são os fatores enfrentados pela mulher de forma que contribui e direciona novos estudos, trazendo a luz do conhecimento

científico e expondo, para as entidades públicas, governamentais e econômicas, o que precisa ser modificado, para inclusão das trabalhadoras em todos os setores de forma que gere impacto na sociedade como um todo.

Além disso, esse tema contribui de forma significativa a administração de empresas, isso porque ela procura alinhar pessoas, processos e estratégias. Contudo, a organização deve observar o cenário mercadológico e multifacetado existente, procurando minimizar a disparidade que ainda existe e que foi citada no presente estudo.

Nesse contexto, conclui-se que, a discriminação em relação à mulher está ligada a uma questão cultural e histórica. A realidade da sociedade infelizmente traz essas diferenças associadas ao gênero, pois ele ainda é um critério utilizado principalmente no âmbito profissional e, desta forma, acaba dificultando o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e quando já inseridas, dificulta a sua ascensão para conquistar cargos de melhor reconhecimento.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, J.E.D. **A estabilização da queda da fecundidade mundial**. Escola Nacional e Ciências Estatísticas. IBGE. 2014. Disponível em: <<https://www.ecodebate.com.br/2014/10/29/a-estabilizacao-da-queda-da-fecundidade-mundial-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/>>. Acesso em: 08 set. 2020.
- ANDRADE, M.M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- ARAÚJO, A. A. **Corresponsabilidade familiar e proteção do mercado de trabalho da mulher: o sistema internacional da OIT como fonte integrativa da garantia constitucional**. 2017. 328p. Dissertação (mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: <[https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/23581/1/CorresponsabilidadeFamiliarProte%c3%a7%c3%a3o\\_Araujo\\_2017.pdf](https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/23581/1/CorresponsabilidadeFamiliarProte%c3%a7%c3%a3o_Araujo_2017.pdf)>. Acesso em 18 out. 2020.
- BARROS, R.P. et al. **Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 30 p. jul. 2007.
- BARROS, R.P.; MENDONÇA, R.S.P. Diferenças entre discriminação racial e por gênero e o desenho de políticas anti-discriminatórias. **Revista Estudos Feministas**, v. 4, n. 1, p. 183, 1996.
- BARROS, S.C.V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia e Sociedade**, v. 30, 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010271822018000100214&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822018000100214&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 18 set. 2020.
- BERTOLINI, L.B.A. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar** (2ª ed.). São Paulo: Vetor, 2002.
- BONIATTI, A.O.; VELHO, A.S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B.B.; OLIVEIRA, S.M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014. Disponível em: <<http://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/GEDECON/article/view/304>>. Acesso em: 05 out. 2020.

- BRASIL. **Decreto nº 89.460.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 25 set. 2020.
- BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A.B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.
- CAPPELLE, M.C.A. et al. A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, p. 502-528, 2007.
- CARVALHO, G.C. Reduzindo as desigualdades de gênero: uma análise do Programa Nacional Trabalho e Empendedorismo da mulher em Pernambuco. **Foco**, 10: 9-23, 2017.
- CELLARD, A. A análise documental. In: J. Poupart et. al. (Org.). **A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução Ana Cristina Nasser. Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 2008.
- CHIES, Paula V. Identidade de gêneros e identidade profissional no campo do trabalho. **Revista Estudos Femininos**, 18, 2. Florianópolis, 2010.
- DIEHL, B.T.; SENNA, T.S. A construção da identidade da mulher no espaço público: um processo relacionado ao poder. **Revista Humanidades**, Fortaleza, v. 31, n. 1, p. 23-41, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.unifor.br/rh/article/view/4832>> Acesso em: 25 set. 2020.
- FONTOURA, N.O.; GONZALEZ, R. Aumento da participação feminina no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? **Mercado de Trabalho**, n.41, 2009.
- FULLERTON, H.N. Jr. "Labor Force Participation: 75 Years of Change, 1950-98 and 1998-2025." **Monthly Labor Review**, v. 122, n. 12, 1999.
- GALINK, A.L., SANTOS, C.; ZAULI-FELLOWS, A. Estudos de gênero na psicologia social. In A. L. Galinkin & C. Santos (Orgs.), **Gênero e psicologia social: interfaces** (pp. 17-29). Brasília, DF: Technopolitik, 2010.
- GARCIA, C.F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-02922018000200271&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922018000200271&lang=pt)>. Acesso em: 18 set. 2020.
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** (6a ed.). São Paulo. Atlas, 2008.

- GUEDES, M. C. Percepções sobre o papel do Estado, trabalho produtivo e trabalho reprodutivo: uma análise do Rio de Janeiro. **Cadernos Pagu**, 47: 1-22, 2016.
- HOFFMANN, J. Dossiês, Portfólios, Relatórios de Avaliação. IN: HOFFMANN, J. **Avaliar para promover. As setas do caminho**. 5ª edição. Porto Alegre: Mediação, 2004.
- ILO (International Labor Organization). **Key Indicators of the labour Market**, 7th Edition, 2012.
- JESUS, M.S. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. 2016. 127 f., il. Dissertação (Mestrado em Economia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2016.
- LAZZARIN, H.K. **As insuficiências legais relativas ao trabalho da mulher e o tratamento igualitário no Brasil**. 2016. 145p. Dissertação (mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2016. Disponível em: <[http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/6013/Helena%20Kugel%20Lazzarin\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/6013/Helena%20Kugel%20Lazzarin_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 set. 2020.
- LETA, J. Indicadores de desempenho, ciência brasileira e a cobertura das bases informacionais. **Revista USP**, 89: 62- 77, 2011. Doi: 10.11606/issn.2316-9036.
- LIMA, B. S. O labirinto de cristal: As trajetórias das cientistas na Física. **Estudos Feministas**, 21: 883-903, 2013. Doi: 10.1590/S0104-026X2013000300007.
- LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S.R. “Gender Wage Gaps: Comparing the 80s, 90s and 00s in Brazil.”, **Revista de Economia e Administração**, v. 6, n. 2, p. 141-156, 2007.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MATTEI, T.F. **Mercado de trabalho formal na região Sul do Brasil: análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres**. 2016. 161p. Dissertação (mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2016. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/handle/tede/3025#preview-link0>>. Acesso em: 20 out. 2020.
- MEIRELES, D.C. **Gênero e mercado de trabalho no Brasil**. 2018. 153p. Tese (doutorado em Economia) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora,

2018. Disponível em:  
<<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/7182/1/deborachavesmeireles.pdf>>.

Acesso em 18 set. 2020.

MELO, M.B.S. **MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS DESAFIOS DAS CONCLUINTE DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRN**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Administração de Empresas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – RN, 2018.

MINCER, J. “Inter-Country Comparisons of Labor Force Trend and Related Developments: An Overview.” **Journal of Labor Economics**, v. 3, n. 1, 1985.

MULHERES, O.N.U. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: Caminhos de transformação econômica e social**. 2016. Disponível em:  
<[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras\\_site\\_v2.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2018.

NASCIMENTO, C.N. **A mulher no mercado de trabalho e na liderança das organizações: uma análise bibliométrica no campo da administração**. 2015. 162 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

OLINTO, G. Inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, 5: 68-77, 2011.

OLINTO, G.; LETA, J. Geração, gênero e tarefas acadêmicas: Investigando os docentes-pesquisadores dos programas de pós-graduação brasileiros. In **Anais do 4º Encontro Brasileiro de Bibliometria e Cientometria**, v. 4, p A22, 2014. Recife: UFPE.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT – OECD. (2012). **Gender equality in education, employment and entrepreneurship: final report to the MCM**. Recuperado de <https://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós - Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG**, v. 1, n. 2, p. 35-38, 2003. Disponível em:  
<[http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2020.



PRODANOV, C.C.; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho cinetífico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** (2a ed.). São Paulo. Feevale, 2013.

PUCCINI, B.C.; ARON, M.L.; SANTIAGO, E. B. Trabalhadora e mãe: papéis, identidade, consciência política e democracia. **Psicologia Política**, v. 15, n. 34, p. 587-597, 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2015000300009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2015000300009)>. Acesso em: 18 set. 2020.

QUEIROZ, V.S.; ARAGÓN, J.A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 787-819, 2015. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ee/article/view/61938>>. Acesso em: 12 out. 2020.

QUIRINO, R. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 8, n. 15, 2012.

RODRIGUES, SC.; SILVA, G.R. A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Digital de Administração Faciplac**, 2015.

SANTANA JUNIOR, G.M.; CALLADO, A.L.C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste brasileiro. **RMC, Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, 2017. Disponível em: <<http://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B%5D=674&path%5B%5D=432>>. Acesso em: 12 set. 2020.

SANTOS, L. **Profissão: do lar - A (des)valorização do trabalho doméstico como desdobramento da (in)visibilidade do feminino**. Dissertação de mestrado - Instituto de Psicologia - UNB, Brasília, 2008.

SANTOS, M.A.F. **Trabalho corrompido, dignidade violada: histórias de vida de mulheres assediadas sexualmente em uma organização bancária**. 2018. 361 f., il. Tese (Doutorado em Administração) —Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/32878>> Acesso em: 20 set. 2020.

SCHMITT, C.; RIBEIRO, E. P. Participação feminina no mercado de trabalho e o efeito trabalhador adicional e Porto Alegre. **Ensaio Fundação Economia e Estatística – FEE**, v. 25, n.1, p. 145- 170, abr., 2004.

SEDLACEK, G.L.; SANTOS, E.C. **A mulher cômputo no Mercado de Trabalho como Estratégia de Geração de Renda Familiar**. Texto para Discussão N° 209, Rio de Janeiro: IPEA, 1991.

SILVA FILHO, L. A.; QUEIROZ, S. N.; CLEMENTINO, M. L. M. Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas brasileiras. **Mercator**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 37-54, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/mercator/v15n2/1984-2201-mercator-15-02-0037.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2020.

SILVA, L. S. **Mulheres em cena**: as novas roupagens do primeiro damismo na assistência social. 2009. 155 p. Dissertação (mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em:

<<https://www.maxwell.vrac.pucRio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=15501@1&msg=28#>>. Acesso em: 05 set. 2020.

SOUZA, E.S.; SANTOS, S.P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). **E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ano 3, n. 3, p. 1-19, mai. 2014. Disponível em: <[http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf)>. Acesso em: 12 out. 2020.

WEBER, J.L.A.; RAMOS, C.C.; MESTER, A.; LINDERN, D.; HORLLE, K.R.; SOUZA, C.S.; PIZZANATO, A.; ROCHA, K.B. Perfil dos pesquisadores bolsistas de produtividade científica em Psicologia no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Estudo de Psicologia**, 32: 1-11, 2015.