

## A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO<sup>1</sup>

***Natiane Cândida Pereira***

Pós-graduanda em Gestão Estratégica de Negócios do UNIPAM. Graduada em Administração pela Faculdade Tecsona (FATEC).  
E-mail: natianeadm@gmail.com

***Carlen Fonseca Gonçalves***

Professora orientadora do curso de Gestão Estratégica de Negócios do UNIPAM. Mestre em Educação pela Universidade de Uberaba – UNIUBE. Pós-graduanda em Gestão Empresarial com Ênfase em Marketing pelo UNIPAM (2010). Graduada em Secretariado Executivo Bilingue pelo UNIPAM (2008).  
E-mail: carlenfg@unipam.edu.br

---

**RESUMO:** Diante do mercado competitivo em que as organizações se encontram é necessário ter excelentes profissionais à frente das mesmas. As mulheres observam mais e são mais detalhistas, conseqüentemente desenvolvem melhor trabalho em equipe e têm melhor interação com equipes multidisciplinares. O artigo estuda o processo de evolução da mulher no mercado de trabalho mostra que as mulheres são capazes de ocupar altos cargos como de gestão ou liderança, seja nas grandes ou pequenas empresas.

**PALAVRAS-CHAVE:** mulher; evolução; desigualdades; conquistas.

**ABSTRACT:** Faced with the competitive market in which the organizations meet, it is necessary to have excellent professionals ahead of them. Women observe more and are more detailed, consequently develop better teamwork and have better interaction with multidisciplinary teams. The article studies the evolution process of women in the labor market shows that women are capable of occupying high positions such as management or leadership, whether in large or small companies.

**KEYWORDS:** woman; evolution; inequalities; achievements.

---

### 1 INTRODUÇÃO

Este artigo trata-se sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho no período de 1789 até os dias atuais. Tudo começou de fato com o ocorrido da I e II guerras mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945) respectivamente, onde por motivos como a morte de seus maridos nas guerras ou a incapacidade deles de trabalharem por terem tido alguma parte do seu corpo mutilado, as mulheres teriam que sair de suas casas, para trabalharem com o objetivo de sustentar sua família, então passaram a trabalhar nas fábricas que chegavam as cidades com a Revolução Industrial a partir

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na área temática 1 - Novas tecnologias e ferramentas para gestão empreendedora do XIV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

do século XVII. As mulheres submetiam-se a ganhar menos que os homens, na maioria das vezes trabalhavam até mais, ocupando sempre os piores cargos como repositor de bobinas e preparação de fios para tecelagem que não necessitam quase nada de esforço físico mais sim, de mãos rápidas e ágeis. Sendo impossível chegar ao cargo de supervisor ou chefia. No decorrer do tempo, houve uma notável mudança nesse cenário, às mulheres já começavam a se inserir nas universidades como forma de capacitação de seu conhecimento assim, poderiam ocupar cargos melhores. É de grande importância que as organizações atuais possuem líderes ou gestores, sejam eles homens ou mulheres; que tenham fácil adaptação em trabalhar com equipes disciplinares. O objetivo deste trabalho foi investigar através de um estudo teórico e bibliográfico o começo da inserção da mulher no mercado de trabalho e a evolução no trabalho, como também as questões de desigualdades salariais e de cargos, em relação aos homens. E não menos importante suas fraquezas, dificuldades e conquistas no mercado de trabalho.

O presente trabalho está organizado da seguinte forma: mostrar aonde tudo começou, as mudanças na estrutura do emprego na década de 80, as desigualdades e discriminação enfrentadas pelas mulheres, a grande transformação que o mundo da mulher passa e sua conquista no mercado de trabalho e sua participação nesse mercado.

## 2 HISTÓRIA - ONDE TUDO COMEÇOU

Antes das mulheres se inserirem no mercado de trabalho de fato, o único trabalho que exerciam era de dona do lar, como afirma Scott (2013, p. 21) “[...] as mulheres tinham um espaço de realização muito restrito, definido pelos papéis que “a natureza” lhes havia determinado [...]”. Mas, querendo mudança nesse cenário, conquista do seu espaço na sociedade, e devido a outro fator no qual muito de seus conjugues terem sido mortos ou mutilados na I e II guerra mundial, precisavam sair de suas casas para irem trabalhar, foi então que a Revolução industrial contribuiu para o começo marcante da inserção da mulher no mercado de trabalho. Sanches e Gebrim (2003, p. 99) dizem que “[...] O crescimento de famílias com chefia feminina, seja pela dissolução do casamento, seja pela morte do marido ou, ainda, pela simples opção de viverem sozinhas, também impeliram a mulher para o mercado de trabalho”. A jornada de trabalho das mulheres nas fábricas era de aproximadamente 15 horas diárias, ganhando salários muito baixos, lavou as mesmas a fazerem greves para reivindicar melhoras nas condições de trabalho e o fim do trabalho infantil, porque além delas, as crianças faziam parte da mão-de-obra nas fábricas. Rios *apud* Modelli (2017) mostra que “O movimento feminista sempre esteve fortemente envolvido com o tema da igualdade. Isto é, igualdade nos direitos políticos (direito ao voto), direitos civis (ao divórcio) e direitos sociais (igualdade no mercado de trabalho, como direito à equidade salarial).”

Em 25 de março de 1911, aconteceu um incêndio em uma fábrica na cidade de Nova York, conhecida como companhia Triangle Waist Company, no qual 141 trabalhadores, entre mulheres e crianças foram mortas carbonizadas. Blaschkauer (2009) diz que “A tragédia acabou sendo chamada de, em livre tradução, o ‘trágico

incêndio no Triângulo'. Após os relatos desesperados e as histórias das condições subumanas que eram implantadas na fábrica, a revolução começava a dar voz e direito às pessoas, principalmente para as mulheres”.

A sociedade antes via o homem como o provedor de renda da família, tinha a ideia de que o mesmo trabalharia para a sobrevivência da família e a mulher era vista como doméstica, onde tinha o papel de cuidar do seu lar e de seus filhos. Abramo (2007) ressalta dizendo que existem duas situações na qual a mulher se insere no mercado de trabalho quando o homem que é o provedor principal de renda da família não pode cumprir esse papel, devido a situações de crise econômica, desemprego, doenças ou incapacidade definitiva ou temporária. Em caso de a figura masculina esteja ausente (por morte ou separação) e a mulher então assume esse papel de provedora. Outro motivo de inserção seria também, uma inserção sempre complementar, eventual, instável.

Assim, a presença das mulheres no mercado de trabalho é marcada por baixos salários, ocupação de postos de trabalhos precários e discriminação. Fatores esses, que serão relatados ao longo do artigo.

## 2.1 MUDANÇAS NA ESTRUTURA DO EMPREGO NO BRASIL NA DÉCADA DE 80

A década de 80 foi marcada por uma intensa crise econômica, havendo um endividamento externo, hiperinflação e baixa geração de postos de trabalho. Leal (2013) relata que “Para muitos economistas é considerada uma década perdida. O crescimento do PIB ao longo dos anos 80 foi de 1,6% ao ano. Pela primeira vez no século a renda per capita manteve-se estagnada por uma década inteira”. Isso mostra que não houve um processo de desindustrialização no país, ou seja, manteve a mesma estrutura produtiva industrial. Muitos estudiosos dizem que a hiperinflação se relaciona com o aumento dos gastos públicos durante o governo militar e pelo grande aumento do endividamento externo. Rossi *et al* (2010) fala que os salários eram reajustados automaticamente assim, que era divulgada a inflação do mês anterior, criando um efeito “bola de neve” onde a inflação de um mês era imediatamente a mesma para o mês seguinte.

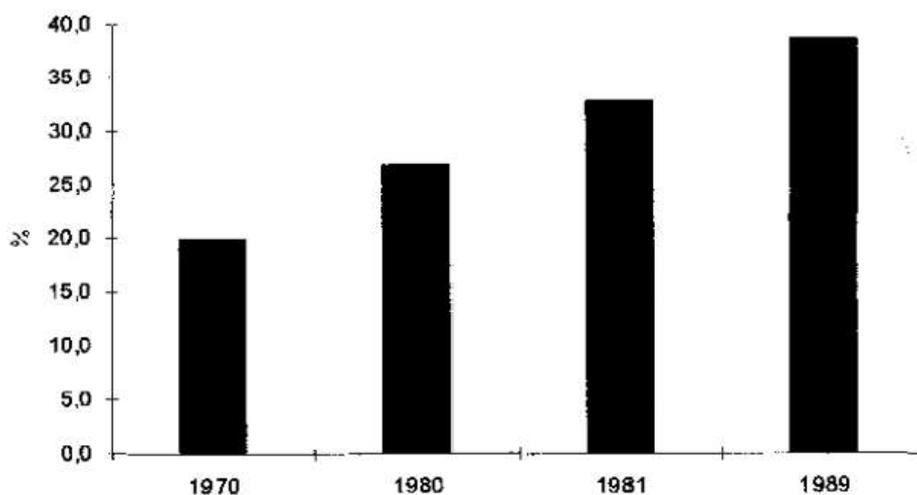
Entre os anos de 81 a 90, o setor terciário da economia foi o que mais se expandiu e gerou mais empregos para as mulheres. Esse setor abrigou atividades de baixa produtividade até as mais dinâmicas e modernas, onde os empregos públicos estão inseridos neles. Bruschini (1994, p. 183) “Ainda que a atividade das mulheres tenha crescido também no campo, onde a taxa feminina nacional de atividade alcança 36% no período analisado, o incremento foi muito mais significativo na zona urbana, graças a incorporação de quase sete milhões de novas trabalhadoras”. Estudiosos relatam que as mulheres estão presentes no mercado de trabalho em todas as faixas etárias, mais possuem participação mais elevadas nas idades de 30 aos 39 anos. Segundo Oliveira e Rios-Neto (2006) *apud* Maia *et al* (2015, p. 33) “o aumento da participação na força de trabalho observado nos anos 80 e 90 foram acompanhados por uma mudança em seu perfil etário, o que é compatível com um aumento da taxa de participação das mulheres casadas e mães”. Ou seja, mostra que as mulheres casadas e mais velhas são aquelas que dispõem a enfrentaram uma conciliação entre

responsabilidades familiares e profissionais, isso para fazer parte de uma atividade economicamente ativa na sociedade. Bruschini (1994, p. 185) diz que “Apesar das dificuldades, na década de 70 foi a mulher casada aquela que mais ingressou no mercado: enquanto 9,8% delas trabalhavam em 1970, 19,5% passaram a fazê-lo em 1980”. A presença dos filhos é o fator que mais impedia as mulheres da época de se inserirem no mercado de trabalho, pois a responsabilidade de cuidarem deles seriam delas, e existia a insuficiência de recursos coletivos como as creches para deixar os mesmos enquanto estavam fora e também quando os rendimentos eram insuficientes para cobrir os custos com formas de remuneração particular para cuidar dos filhos. Assim, as mulheres tinham outra opção para irem trabalhar era de deixarem seus filhos com algum parente ou vizinho, como diz Bruschini (1994, p. 186)

Contudo, quando a necessidade econômica é tão premente que inviabiliza o exercício da maternidade em tempo integral, como nas famílias muito pobres ou nas chefiadas por mulheres, outros arranjos como a rede de parentesco ou de vizinhança poderão ser acionados para olhar as crianças enquanto a mãe vai trabalhar. O difícil equilíbrio entre atividades econômicas e familiares, que se torna mais frágil ainda pela presença de crianças, depende também do tipo de atividade econômica a absorver a trabalhadora.

Trabalhadoras que possuem filhos mais velhos, pois elas podem ser substituídas ou ajudadas pelas escolas enquanto trabalham. Bruschini (1994, p. 186) diz que “sua disponibilidade para o trabalho volta a aumentar. Cerca de 41% das mães de filhos maiores de sete anos trabalhavam em 1980, superando a taxa de atividade das que não eram mães”. A seguir, dados do IBGE (192) Wonsik mostra em um gráfico a elevada participação ativa da mulher no mercado de trabalho.

**Figura 1 – Taxa de atividade feminina no Brasil**



Fonte: WONSIK, 1995, p. 24 - Nota: Adaptada pela autora.

A figura 1 mostra no gráfico o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho até os anos de 1970 foram abaixo de 20%, em 1980 chegou a 26,09%, 32,09% em 1981 e ao observar essa participação nos anos de 1989, esse

percentual atingiu 38,07%. Mesmo diante da crise da década de 80, as mulheres aproveitaram a oportunidade de estarem inseridas no mercado de trabalho e isso é refletido na ocupação dos cargos públicos que o Estado criou, onde a maior parte do quadro de funcionários foram preenchidos pelas mulheres.

## 2.2 DESIGUALDADES E DISCRIMINAÇÃO ENFRENTADAS

Este trabalho mostra a inserção da mulher no mercado de trabalho desde a época da I e II guerras mundiais até os dias atuais. Apesar das conquistas e avanços obtidos por elas nas últimas décadas, as desigualdades ainda são evidentes, em especial em alguns quesitos como a questão salarial e cargos gerenciais e de chefias. Scott (2013, p. 25) descreve que “O censo de 2010 mostrou que, enquanto o rendimento médio dos brasileiros homens fica em quase o mesmo dos brasileiros homens fica em quase R\$ 1.400,00, o das mulheres ultrapassa, por pouco os R\$ 980,00. As brasileiras têm um rendimento médio cerca de 30% menor que o dos seus conterrâneos”. Já o autor Blaschkauer (2009) cita que, no final do século XVIII, a escritora britânica Mary Wollstonecraft falava sobre a questão de como a mulher era tratada. Alguns fatores já eram nítidos para mostrar o quanto elas eram consideradas de forma diferentes, como são até hoje, péssimas condições de trabalho, carga horária pesada e salários bem mais baixo. Sanches e Gebrim (2003, p. 102) mostram que “Os rendimentos da mulher no mercado de trabalho são sempre inferiores aos dos homens, mesmo quando exercem a mesma função e têm a mesma forma de inserção”. A Agência Brasil (2018) mostra dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em que dizem que em 2017 “o salário médio pago às mulheres foi apenas 77,5% do rendimento pago aos homens no Brasil. Enquanto eles receberam R\$ 2.410, elas ganharam R\$1.868. A porcentagem ficou levemente acima da registrada em 2016 (77,2%)”. Apesar do avanço no mercado de trabalho, de terem um nível maior de instrução em relação aos homens e serem as que mais frequentam as universidades, é possível verificar conforme mostra os autores que existe diferença salarial das mulheres em relação aos homens. Possui a disposição de exercer vários papéis em uma só pessoa, ser mãe, esposa, profissional, filha. Não deveriam ganhar a mesma remuneração que os homens, e sim deveriam ganhar mais. Outra desigualdade enfrentada pela mulher está relacionada à dificuldade de ocuparem cargos gerenciais e de chefias. Fato esse que acontece desde quando as mesmas começaram a se inserirem no mercado de trabalho, Giuliani (1989, p. 255) relata que nos últimos anos da década de 70 “[...] as mulheres devem enfrentar a hostilidade dos preconceitos para fazer valer seu direito de participação nas organizações sindicais, e conseqüentemente, poderem ter acesso aos cargos de direção nestas entidades”. Cohen (2018) diz em uma reportagem na revista Exame, que “No Brasil, as mulheres são 44% da força de trabalho, mas apenas 37% nos cargos de direção e gerência – sem dizer que boa parte desses cargos é em setores como recursos humanos ou comunicação, que raras vezes levam ao posto máximo da companhia”. Na visão da repórter da Agência Brasil Alana Granda (2018) as mulheres estão em desigualdade com os homens “no que se refere aos cargos gerenciais, tanto no setor público quanto no privado. Considerando cargos gerenciais por sexo, segundo os grupos de idade e cor

ou raça, 62,2% dos homens ocupavam cargos gerenciais, em 2016, contra 37,8% das mulheres”. A sociedade pensa que a mulher não tem capacidade e conhecimento necessário para estarem a frente de qualquer liderança seja em grandes ou pequenas empresas. Infelizmente, além das desigualdades que as mulheres enfrentaram e ainda enfrentam na sociedade, é notável que exista também discriminação contra elas, Faganello (2009) “as mulheres ainda são discriminadas, vistas como o sexo frágeis, como menos inteligentes e profissionais, como se tivessem sido feitas para serem submissas, donas de casa, empregadas domésticas, cozinheiras, passadeiras”. Crenças limitadas, que foram passadas de geração para geração, com frases machistas como “lugar de mulher é na cozinha” ou “isso não é coisa de mulher”, ao ouvidas causam impactos negativos em todas as mulheres. Acarretando insegurança nas mesmas, afetando suas carreiras. Conforme comenta Ormerod (2017) “Você sabia que o maior sabotador da carreira feminina é a insegurança? Como coach de vida e carreira, vejo isso na prática, diariamente, durante meus atendimentos. Além da minha experiência, várias pesquisas validam como inseguranças nos afetam”. Outra questão de segurança relata Reschke (2013, p. 33) *et al* eles mostram em uma reportagem da revista VOCÊ/SA (2013) um trecho do livro “*Lean In*” da americana Sheryl Sandberg que diz que “Além dos obstáculos externos levantados pela sociedade, nós mulheres também somos tolhidas por barreiras dentro de nós mesmas. Nós nos refreamos de varias maneiras, em coisas grandes ou miúdas, por falta de autoconfiança, por não levantar a mão”.

Para que possa mudar totalmente esse cenário de desigualdade, discriminação e dificuldades que perpetuam até hoje e por mais que seja algo lento é necessário que se dê os primeiros passos. Começando as organizações a terem políticas que favoreçam a contratação de ambos os sexos (masculinos e femininos), não prevalecendo somente os homens. “O emprego, a renda, o acesso à educação e saúde são componentes que criam condições para que as mulheres conquistem a igualdade de condições de inserção e de competitividade no mercado de trabalho”. (GOLDSCHMIDT, 2017). Todos esses fatores são de suma importância para chegarem à igualdade dos gêneros e acabar com pensamentos e crenças machistas.

### 2.3 O MUNDO DA MULHER PASSA POR UMA ENORME TRANSFORMAÇÃO

Quando se diz em crescente evolução da mulher no mercado de trabalho, significa que desde quando elas começaram a se inserir nesse ambiente, sempre houve progresso nas conquistas dos seus direitos perante a sociedade e nas organizações. Também aconteceu à evolução de valores, como destaca Probst (2015) “O mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição”. A mulher ela deixa de ser apenas uma parte da família e passa a exercer também vários outros papéis. Depois que as mulheres começaram a fazer reivindicações de seus direitos, greves, protestos o mundo delas foram se transformando tanto perante a sociedade quanto nas organizações, houve várias conquistas, conforme mostrado a seguir.

Direito ao voto: A Nova Zelândia foi o primeiro país do mundo a conceder o

direito do voto feminino, isso ocorreu no ano de 1893. Em 24 de fevereiro de 1932 o voto feminino no Brasil foi conquistado, só que se tratava de uma conquista, restrita. Na época era permitido apenas que as mulheres casadas (com autorização do marido), viúvas e solteiras com renda própria podiam votar. Só no ano de 1934 que as restrições impostas ao exercício do voto feminino foram definitivamente eliminadas no Código Eleitoral, mais ainda a obrigatoriedade do direito ao voto era dos homens só em 1946 que obrigatoriedade do voto se estendeu as mulheres.

O trabalho feminino regulariza-se a partir do registro trabalhista: Em 21 de março de 1932 a carteira profissional foi instituída a criação pelo Governo de Getúlio Vargas. Segundo Barbosa (2017) “Em 1969, a Carteira Profissional foi substituída pela Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que garante acesso a direitos trabalhistas como seguro-desemprego, aposentadoria e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)”. Em 17 de maio de 1932 foi criado o primeiro decreto de nº 21.417-A, que rege medidas sobre o trabalho feminino. Venancio (2001) esse decreto proibiu o trabalho noturno das mulheres, não se enquadrando para aquelas que trabalhavam junto a outras pessoas da família, ou em serviços de telefonia, radiofonia, em hospitais, clínicas, manicômios ou sanatórios. Proibiu também o trabalho delas em atividades insalubres, o trabalho de mulheres grávidas, quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, e diante de um atestado medico declarando informações de complicação da saúde, essas quatro semanas poderiam ser prolongadas para seis. Era permitido que as mulheres rompessem o contrato de trabalho, sem nenhuma obrigação desde que estivesse grávida. Nos seis primeiros meses de vida da criança, a mulher teria direito de dois intervalos diários e creches em locais onde trabalhassem mais de 30 mulheres. Onde a jornada de trabalho foi instituída para 8 horas diárias de trabalho na indústria.

Licença maternidade: Intitulada pela Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008 juntamente com a Lei Complementar 101/00, com afastamento de 120 dias, se tornou vigente no ano de 2010. De acordo com a Administração de Pessoal (2017) licença maternidade é “[...] o direito que a funcionária gestante tem de se afastar das suas funções laborais para dar à luz. Podendo regressar ao emprego assim que terminar o prazo da licença, independentemente da anuência do empregador - que não poderá demiti-la, a menos que por justa causa”.

Dia internacional da mulher: A data se consagrou em 8 de março de 1917, quando 90 mil operárias fizeram um manifesto conhecido como “Pão e Paz”. Mas, a data somente foi oficializada em 8 de março de 1921. Essa data se refere à celebração das conquistas sociais, políticas e trabalhistas das mulheres ao longo dos anos.

Lei Maria da Penha: Mais uma transformação ocorrida no mundo feminino onde, essa Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 ela foi criada para impedir que continuasse a violência doméstica e familiar contra as mulheres, eliminando todas as formas de discriminação contra elas.

Além das transformações no mercado de trabalho, as mulheres tiveram uma grande mudança em relação a padrões culturais da sociedade. Karen (2012) mostra que “A uma forma colectiva e específica de uma cultura, à qual estabelecem como sendo a ideal, designa-se de padrão cultural”. Ou seja, padrão cultural são padrões de comportamentos e pensamentos que é determinado por uma cultura e as pessoas que

estão naquele determinado grupo socializa com aqueles padrões e começam a seguir. Ribeiro (2012) diz que “Porém, os tempos mudaram e hoje não faz o menor sentido adotar a aparência física como critério principal para a avaliação da vida de uma mulher, e de sua atuação profissional”. Em décadas passadas, as mulheres antes de serem avaliadas por suas atitudes e qualidades, era avaliado primeiramente sua aparência. Ribeiro (2012) diz que “Seu peso e sua aparência são tratados como assuntos públicos, como se ela estivesse o tempo todo precisando primeiro ser aprovada como enfeite, e só depois, segundo o ideal de beleza vigente, pudesse ser avaliada e aprovada como profissional”. A mulher tem que ter liberdade de escolher ser quem ela quiser ser, ser magra ou gordinha, ter cabelos curto ou longo, se quer ser mecânica ou gestora de uma grande empresa, se quer ter filhos ou não. Borges (2015) fala que “[...] Essa postura afeta positivamente o meio social, formando uma mentalidade cultural empoderada, principalmente entre mulheres, em que o poder está na percepção da diversidade como algo positivo e se aceitar/amar, (re)conhecer sua identidade singular. esses pensamentos”. O que irá influenciar a escolha de uma boa profissional e se irá estar apta a trabalhar na organização, não será seu corpo e nem sua beleza e sim suas atitudes, qualidades e conhecimentos.

#### 2.4 CONQUISTA DO SEU ESPAÇO NO MERCADO DE TRABALHO E SUA PARTICIPAÇÃO NESSE MERCADO

Na época da I e II guerra mundial as mulheres começaram a se inserir no mundo do trabalho, e depois de algumas greves, reivindicações de direitos, foram alcançadas várias conquistas perante a sociedade e organizações conforme foi mostrado no decorrer do artigo. Mas, apesar do grande avanço que as mulheres tiveram em relação sua a sua participação no mercado de trabalho, nos dias atuais sua presença ainda é menor em relação aos homens. A ONU Brasil (Organização das Nações Unidas) (2018), publicou dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em que mostra a participação das mulheres no mercado de trabalho no ano atual, “De acordo com o relatório, a taxa global de participação das mulheres na força de trabalho ficou em 48,5% em 2018, 26,5 pontos percentuais abaixo da taxa dos homens”. Quando se trata de cargo de chefia a porcentagem é menor Almeida (2017) afirma que “Elas representam 37% dos cargos de direção e gerência. No topo, nos comitês executivos de grandes empresas, elas são apenas 10% no Brasil”. Mas, mesmo sendo uma parcela menor no mercado hoje, as mulheres já estão inseridas em quase todas as áreas de trabalho. Elas são motoristas, professoras, empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, vendedoras, autônomas, advogadas, bancárias, entre tantas outras profissões. Santos, Jacob e Santiago (2008) informam dados divulgados pela Dieese (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos) que diz que “ano de 2001, no setor formal da economia, 29,4% das mulheres no Brasil trabalhavam na prestação de serviços; 20% estavam ocupadas em atividades agrícolas; 17% em empregos domésticos; 17,4% em atividades sociais; 13,5% no comércio de mercadorias; e 9% em indústrias”. Santana e Matos (2018) falam sobre as principais ocupações em que as mulheres estão inseridas no mercado que são “setores tidos em muitos discursos como profissões “naturalmente” femininas (empregos domésticos,

magistério, enfermarias, na assistência social, etc.)”. Ainda se prevalece à diferença salarial, as mulheres são bem menos remuneradas que os homens. Cavallini (2018) diz que “Pesquisa realizada pelo site de empregos Catho neste ano com quase 8 mil profissionais mostra que elas ganham menos que os colegas do sexo oposto em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados – a diferença salarial chega a quase 53%”. Outro autor destaca a diferença salarial, “Mesmo assim, e ainda contando com um nível educacional mais alto, elas ganham, em média, 76,5 % do rendimento dos homens”. (PERET, 2018). E Pati do site Exame.com (2017) fala que “O salário das mulheres é, em média, 24% menor do que o dos homens em todo o mundo. Os dados são do relatório do Pnud, órgão das Nações Unidas para o desenvolvimento humano”. Outro aspecto para a contribuição dessa transformação foi que depois que elas passaram a estudar conseguiu ter mais espaço no mercado de trabalho. Reschke (2013) diz que “Elas são maiores nas universidades brasileiras, têm mais anos de estudo que os colegas do sexo masculino e já se destacam em áreas antes dominadas por eles”. Isso mostra o quanto à educação teve uma grande contribuição para que a mulher alcançasse mais espaço no mercado de trabalho. A mulher antes era vista como uma pessoa dócil, frágil e delicada, com a evolução que elas tiveram no mundo do trabalho, suas características foram alterações, não perdendo as características predominantes antes, mais evoluindo – as. Além de serem vistas como dócil, frágil e delicada passaram a ter características como fortes, guerreiras, persistentes e comunicativas. A Sra. Lindinalva Rodrigues Dalla Costa (2013) promotora de Justiça do Ministério Público do Mato Grosso diz que “[...] no mundo de hoje, onde as mulheres estão no mercado de trabalho - e isso é irreversível -, nós temos que procurar reeducar os homens para esse novo estilo de vida, em que as mulheres não precisam mais de provedores, elas precisam de companheiros”. Ou seja, diante das grandes transformações que aconteceram tanto na vida social, profissional e pessoal da mulher ela se tornou independente, conseguindo cuidar de seus filhos, se manterem, investir na educação sem precisar da renda de seu companheiro. Contudo, apesar de ainda existirem algumas diferenças entre os homens e mulheres diante do mercado de trabalho, desde que começaram a se inserirem nesse mercado, as mulheres tiveram grande evolução, passaram a ser mais reconhecidas, estão mais presentes nas organizações e ganham salários melhores do que antes. Para que consiga chegar a igualdade dos direitos entre ambos homens e mulheres, é um processo lento mais que é necessário começar a mudança de visão e fazer algumas ações. As organizações têm forte contribuição para o alcance dessa igualdade, poderão dar mais chances às mulheres de mostrarem sua capacidade e competência para atuar. Nem todas as mulheres vão desejar alcançar cargos de chefias, mas não podem deixar de se lançarem na carreira sem medo, não se retraindo pelos alguns preconceitos que são presentes na sociedade diante delas. E para aquelas que têm objetivos de alcançarem cargos mais altos, entendam que podem ser grandes gestores e líderes de pequenas ou grandes empresas. Podem alcançar esse objetivo independente de suas condições conjugais, quantidades de filhos que possuem, por terem características de serem delicadas, acolhedoras ou maternas.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história da humanidade as mulheres vêm conquistando cada vez mais seu espaço e fazendo grandes transformações na sociedade, deixando de ser vistas somente como dona do lar, submetidas a seus filhos e cônjuge. No decorrer dessa trajetória é notável seu destaque em diversas profissões, assumindo grandes cargos dentre eles nas áreas políticas e nas organizações. A busca das mulheres pelo conhecimento, estudo, pela realização de seus sonhos, de protestarem seus direitos trabalhistas, levaram a grande capacidade e competência a estarem à frente das organizações. Através das mudanças de suas características perante a sociedade, passaram a ocupar cargos que eram vistos como masculinos. Esse estudo é importante e conclui-se que, por mais que as mulheres estão conquistando seu espaço no mercado de trabalho, ainda existe certa diferença em questões salariais, mesmo ocupando o mesmo cargo que os homens e tendo o mesmo tempo de casa que eles. É desejado que as mulheres sejam, positivamente despertadas em aguçar o desejo de quererem crescer cada vez mais profissionalmente.

### REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. 2007. 328 f. Tese (Doutorado) - Curso de Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 21 set. 2018.

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL. **Tudo o que você precisa saber sobre licença maternidade**. 2017. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-licenca-maternidade/>>. Acesso em: 30 set. 2018.

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres ganham 77,5% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE**. 2018. Economia UOL. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/04/11/desigualdade-salarial-homem-mulher-ibge.htm?next=0001H13247U48N>>. Acesso em: 26 set. 2018.

ALMEIDA, Cássia. **Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas**. 2017. O Globo Economia. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908>>. Acesso em: 01 out. 2018.

BARBOSA, Annina. **Vargas cria Carteira Profissional nos anos 30, em meio à modernização do País**. 2017. Disponível em: <<https://acervo.oglobo.globo.com/em-destaque/vargas-cria-carteira-profissional-nos-anos-30-em-meio-modernizacao-do-pais-21071368>>. Acesso em: 30 set. 2018.

BLASCHKAUER, Dani. **Dia da mulher tornou-se internacional após revolução, violência**

**e mortes.** 2009. Disponível em:  
<<http://g1.globo.com/Noticias/Mundo/0,,MUL1031728-5602,00-DIA+DA+MULHER+TORNOUSE+INTERNACIONAL+APOS+REVOLUCAO+VIOLENCIA+E+MORTES.html>>. Acesso em: 24 set. 2018.

BORGES, Luana. **Mulher padrão, pessoas padrões.** 2015. Disponível em:  
<<http://benditabf.com.br/2015/07/07/mulher-padrao-pessoas-padroes/>>. Acesso em: 28 set. 2018.

BRUSCHINI, Cristina. **O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes.** 1994. Estudos feministas. Disponível em:  
<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>>. Acesso em: 25 set. 2018.

CAVALLINI, Marta. **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa.** 2018. G1 Economia. Disponível em:  
<<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 01 out. 2018.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS DE MINAS. Pró-Reitoria de Ensino Pesquisa e Extensão. **Manual para Normalização de Trabalhos Acadêmicos.** Centro Universitário de Patos de Minas. Pró-Reitoria de Ensino, Pesquisa e Extensão. 4. ed. rev. ampl. Patos de Minas: Unipam, 2011.

CERVO, Amado L; BERVIAN, Pedro A; SIVA, Roberto da. **Metodologia científica.** 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. p 60 – 61.

COHEN, David. **E o salário das mulheres? Um tema de 2018.** 2018. Negócios. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/e-o-salario-das-mulheres-um-tema-de-2018/>>. Acesso em: 26 set. 2018.

FAGANELLO, Cláucia Piccoli. **Discriminação de Gênero: Uma perspectiva histórica.** X Salão de Iniciação Científica PUCRS. Centro Universitário Ritter do Reis. Porto Alegre – Rio Grande do Sul, 2009. Disponível em:  
<[http://www.pucrs.br/edipucrs/XSalaoIC/Ciencias\\_Sociais\\_Aplicadas/Direito/71377-CLAUCIAPICCOLIFAGANELLO.pdf](http://www.pucrs.br/edipucrs/XSalaoIC/Ciencias_Sociais_Aplicadas/Direito/71377-CLAUCIAPICCOLIFAGANELLO.pdf)>. Acesso em: 26 set. 2018.

GANDRA ALANA (Rio de Janeiro). Agência Brasil. **IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior.** 2018. Disponível em:  
<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior>>. Acesso em: 26 set. 2018.

GIULIANI, Paola Cappellin. **Silenciosas e Combativas:** as contribuições das na estrutura

sindical do Nordeste, 1976/1986. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (Org.). **Rebeldia e Submissão: estudos sobre condição feminina**. São Paulo: Vértice, 1989. Cap. 11, p. 255 e 256.

GOLDSCHMIDT, Cristina. **Os desafios da mulher no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/102180/>>. Acesso em: 26 set. 2018.

KAREN. **Cultura, socialização e padrão cultural**. 2012. Disponível em: <<http://portfoliopsi12.blogspot.com/2012/04/nkjzxm.html>>. Acesso em: 30 set. 2018.

LEAL, Edson Pereira Bueno. **Economia Brasileira – Década de 1980**. 2013. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/economia-brasileira-decada-de-1980/69426/>>. Acesso em: 25 set. 2018.

LINDINALVA RODRIGUES DALLA COSTA (Brasília). Câmara dos Deputados - DETAQ. **Debata sobre o problema da erotização das crianças através de imagens, músicas nos meios de comunicações, cartilhas educativas e demais exposições**. 2013. Disponível em: <

MAIA, Katy *et al.* A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. **Revista de Centro de Ciências Sociais em Perspectiva**. 2015. v. 14. n° 26. p 30 - 53. Disponível em: < <http://e-revista.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/10860/8641>>. Acesso em: 25 set. 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017. p 79 – 200.

MODELLI, Lais. **Nada de incêndio na fábrica! Está é a verdadeira história do 8 de março**. 2017. Disponível em: <<https://azmina.com.br/reportagens/esqueca-o-incendio-na-fabrica-esta-e-a-verdadeira-historia-do-8-de-marco/>>. Acesso em: 24 set. 2018.

ORMEROD, Fabi. **Os desafios da mulher no mercado de trabalho**. 2017. Carreira. Disponível em: <<https://www.profissas.com.br/os-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 26 set. 2018.

ONU BRASIL (ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS) (Brasil). **OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens**. 2018. Disponível

em: <<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em: 01 out. 2018.

PATI, Camila. **Conheça as 11 profissões em que mulheres ganham mais que homens**. 2017. Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/universidades/conheca-as-11-profissoes-em-que-mulheres-ganham-mais-do-que-homens/>>. Acesso em: 01 out. 2018.

PERET, Eduardo. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. 2018. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em: 01 out. 2018.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2015. RH Portal. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 set. 2018.

RESCHKE, Cibele *et al.* **Mulheres: Elas vão fazer a nova revolução no trabalho?** São Paulo, v. 872, n. 179, p.28-42, 2013. Mensal.

RIBEIRO, Assis. **O padrão estético da mulher na mídia**. 2012. Blog de Luisnassif. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/blog/luisnassif/o-padrao-estetico-da-mulher-na-midia>>. Acesso em: 28 set. 2018.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. **O trabalho da mulher e as negociações coletivas**. 2003. Estudos Avançados. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2018.

SANTANA, Priscila; MATOS, Eline. **Entendendo a Economia: Mulher, mercado de trabalho e desigualdade**. 2018. Disponível em: <<https://esquerdaonline.com.br/2018/06/30/entendendo-a-economia-mulher-mercado-de-trabalho-e-desigualdade/>>. Acesso em: 01 out. 2018.

SANTOS, Iara Amora dos; JACOB, Sheila; SANTIAGO, Luisa. **Mulheres Trabalhadoras: Vida e Direitos**. 2008. Núcleo Piratininga de Comunicação – NPC. Disponível em: <<http://nucleopiratininga.org.br/wp-content/uploads/2018/01/Cartilha-CAMTRA.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

VENANCIO, Giselle Martins. **Lugar de mulher é... na fábrica; estado e trabalho feminino no Brasil (1910-1934)**. 2001. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/historia/article/viewFile/2664/2201>>. Acesso em: 30 set. 2018.

WONSIK, Estela Regina. **Mudanças no perfil da PEA feminina na década de 80 na**

**região metropolitana de São Paulo.** 1995. 60 f. Monografia (Especialização) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000296259&opt=4>>. Acesso em: 25 set. 2018.