



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

GEIZIBEL MENDES DA SILVA FONTINELLES

**TRABALHO FEMININO NO BRASIL: Desafios e conquistas de
mulheres no mercado de trabalho de Itaituba/PA.**

ITAITUBA - PA

2019

GEIZIBEL MENDES DA SILVA FONTINELLES

**TRABALHO FEMININO NO BRASIL: Desafios e conquistas de
mulheres no mercado de trabalho de Itaituba/PA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Me. Ana Paula Maffezzoli

ITAITUBA - PA

2019

02

ITAITUBA - PA

2019

ITAITUBA - PA

2019

GEIZIBEL MENDES DA SILVA FONTINELLES

**TRABALHO FEMININO NO BRASIL: Desafios e conquistas de
mulheres no mercado de trabalho de Itaituba/PA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Me. Ana Paula Maffezzolli

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ **Nota:** _____
Prof.^a Me. Ana Paula Maffezzolli

Orientadora: _____ **Nota:** _____
Prof.

Avaliador: _____ **Nota:** _____
Prof.

Resultado: _____ **Média:** _____

Itaituba/PA, ____ de _____ de 2019.

*Dedico este trabalho a todos que de alguma
forma contribuíram para minha formação,
através de incentivo, apoio e amor incondicional
durante toda a jornada.*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, que durante minha caminhada não me deixou desanimar, me deu forças para vencer os obstáculos do caminho e mesmo quando tudo parecia distante e impossível não me deixou desistir.

Aos meus pais Aurino e Auxiliadora, que sempre foram um exemplo de perseverança, que me incentivaram e me apoiaram a estudar e nunca mediram esforços para me apoiar, mesmo quando eu não era merecedora. Em especial a minha mãe, que nunca hesitou em puxar minha orelha quando precisei e sempre me estendeu a mão nos momentos de aflição com palavras de carinho e incentivo para que eu não desistisse.

Ao meu amado esposo Hasllen e filhos: Françoise e Ramon, que nesses quatro anos de estudo sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado no alcance desse sonho, sendo compreensivos, dedicando amor incondicional e relevando meus momentos de estresse, e olha que não foram poucos. Agradeço imensamente e dedico essa vitória a vocês.

As minhas irmãs, Camila e Rosana por sempre me incentivarem e me ajudarem nas horas de angústia. Dedico também aos meus irmãos que não puderam estar presentes ao meu lado durante essa jornada, mas sempre estiveram em meu coração: Elenice, Elizabete, Clodoaldo.

As minhas amadas tias Irene, Dejanira e Idalina (*in memoriam*) que mesmo distante sempre me incentivaram. São mulheres guerreiras, destemidas e não desistem das batalhas que a vida as obriga a lutar. Aos meus tios e tias que não puderam estar ao meu lado, mas que de alguma forma apoiaram e torceram pelo meu sucesso.

Sou grata a todos os professores que durante esses quatro anos transmitiram conhecimento e aturaram os atrasos, as lágrimas e até o desespero e não me deixaram desistir de chegar até aqui.

E por último e não menos importante aos colegas e amigos que tive oportunidade de fazer durante esse período e que levarei para toda a vida. Foram muitas brigas, lágrimas, festas de aniversários e amor envolvido nessa trajetória. Em especial ao Alessandro, que nas horas de desespero sempre foi meu porto seguro e me transmitiu paz e tranquilidade.

*Dizem que a mulher é o sexo frágil
Mas que mentira absurda!
Eu que faço parte da rotina de uma delas
Sei que a força está com elas (...)
(...) Mulher! Mulher!
Na escola em que você foi ensinada
Jamais tirei um 10
Sou forte, mas não chego aos seus pés...*

ErasmO Carlos

RESUMO

No cenário atual, a evolução da mulher no mercado de trabalho vem tomando destaque nos mais diversos setores, incluindo funções nunca antes ocupadas por mulheres e até mesmo aqueles tidos como exclusivamente masculino. Este trabalho tem como objetivo, verificar a concepção da mulher no mercado de trabalho de Itaituba sobre conquistas e desafios enfrentados em suas funções por ser do gênero feminino. O trabalho baseia-se em pesquisa bibliográfica, de caráter descritivo com abordagem qualitativa, a coleta de dados foi realizada com a aplicação de um questionário contendo 15 questões, um total de 9 mulheres escolhidas aleatoriamente responderam à pesquisa que foi aplicada no mês de fevereiro. As questões norteadoras do trabalho são: Quais as conquistas históricas que a mulher obteve com seu ingresso no mercado de trabalho? Como as entrevistadas veem a inserção da mulher no mercado de trabalho? e Quais os desafios que as entrevistadas enfrentam na sua atuação profissional pelo fato de ser mulher? Verifica-se através das respostas das entrevistadas que em sua maioria não sofrem preconceitos no ambiente de trabalho pelo fato de ser mulher, contudo uma minoria ainda sente esse preconceito, confirmando os dados apontados pela pesquisa bibliográfica. Elas entendem que a inserção da mulher no mercado de trabalho é um marco histórico e que a mulher vem conquistando seu espaço gradativamente e verificou-se pelas respostas da maioria que obtiveram conquistas pessoais como a independência financeira, compra do carro próprio e conquistas profissionais como a contratação para cargos elevados dentro da empresa. Outro fato importante demonstrado pela pesquisa diz respeito a inserção no mercado de trabalho, onde pode ser observado que as entrevistadas alcançaram níveis mais elevados de instrução e valorização pessoal.

Palavras-chaves: Evolução. Mercado de Trabalho. Mulher.

ABSTRACT

In the current scenario, the evolution of women in the labor market has been emphasized in the most diverse sectors, including functions never before occupied by women and even those considered exclusively male. This study aims to verify the conception of women in the labor market of Itaituba on achievements and challenges faced in their functions by being female. The work is based on a bibliographical research, with descriptive character with a qualitative approach, the data collection was carried out with the application of a questionnaire containing 15 questions, a total of 9 randomly selected women answered the survey that was applied in the month of February. The guiding questions of the work are: What historical achievements did the woman gain from entering the labor market? How do the interviewees see the insertion of women in the labor market? and What are the challenges that the interviewees face in their professional performance because they are women? It is verified through the answers of the interviewees that most of them do not suffer prejudices in the work environment due to the fact of being a woman, yet a minority still feels this prejudice, confirming the data pointed out by the bibliographical research. They understand that the insertion of women in the labor market is a historical milestone and that women have gradually conquered their space and verified by the responses of the majority that have achieved personal achievements such as financial independence, purchase of the car itself and professional achievements such as hiring for high positions within the company. Another important fact demonstrated by the research concerns the insertion in the labor market, where it can be observed that the interviewees reached higher levels of instruction and personal valuation.

Key-words: Evolution. Job market. Woman.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Rendimento médio habitual da população ocupada masculina, por escolaridade, segundo grupamento de atividade - 2009.....	30
Gráfico 2 - Rendimento médio habitual da população ocupada feminina, por escolaridade, segundo grupamento de atividade - 2009.....	30
Gráfico 3 - Participação da População Economicamente Ativa, por gênero – Brasil – 1950 a 2010.....	32
Gráfico 4 - Distribuição da população ocupada, por grupamento de atividade, segundo o sexo – média das estimativas mensais de 2009.....	32
Gráfico 5 - Taxa de atividade da população de 16 anos de idade ou mais, por gênero e cor – Brasil.....	33
Gráfico 6 - Idade.....	39
Gráfico 7 – Grau de escolaridade.....	40
Gráfico 8 – Área de atuação.....	40
Gráfico 9 – Trabalha de carteira assinada.....	41
Gráfico 10– Renda média mensal.....	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Diferença Salarial por sexo.....	31
Quadro 2 - Qual sua avaliação sobre a mulher no mercado de trabalho.....	42
Quadro 3 - Sobre ter tido dificuldade em conseguir emprego.....	43
Quadro 4 - Sobre preconceito no ambiente de trabalho.....	44
Quadro 5 - Sobre ser reconhecida no ambiente de trabalho.....	45
Quadro 6 - Sobre concorrer a uma vaga de emprego com pessoas do gênero.....	45
Quadro 7 - Concepção sobre gestão feminina e masculina.....	46
Quadro 8 - Sobre ser promovida no ambiente de trabalho.....	46
Quadro 9 - Sobre encontrar dificuldades no trabalho por ser do gênero feminino....	48
Quadro 10 – Sobre conquistas no mercado de trabalho.....	48

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	13
2.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	15
2.2 AS MULHERES E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	17
2.3 A ATUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
2.3.1 Conquistas.....	23
2.3.2 Saúde e Segurança no ambiente de trabalho.....	25
2.3.3 Salário.....	25
2.3.4 Jornada de trabalho.....	27
2.3.5 Maternidade.....	27
2.3.6 Desigualdades.....	29
2.4 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	31
2.5 DIFICULDADES E PRECONCEITOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	34
3 METODOLOGIA.....	37
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	39
5 CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
APÊNDICES.....	57

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como tema a **TRABALHO FEMININO NO BRASIL: Desafios e perspectivas de mulheres no mercado de trabalho de Itaituba/PA**, e tem como principal objetivo verificar a concepção da mulher no mercado de trabalho de Itaituba sobre conquistas e desafios enfrentados em suas funções por ser do gênero feminino. Essa temática vem recebendo destaque, por se tratar da inclusão das mulheres nos mais diversos setores da economia, inclusive naqueles que eram de domínio masculino.

Ao longo da história as mulheres enfrentaram todo tipo de preconceito para trabalhar fora de casa e aquelas que ousavam fazer eram vistas de forma degradante pela sociedade já que proviam seu sustento e eram independentes. Logo que foram inseridas no mercado de trabalho recebiam menos que os homens, situação que vem melhorando com o passar dos anos.

Hoje a mulher ocupa cargos e desempenha funções tidas como carreiras tradicionalmente masculinas, mas apesar dessa mudança ainda sofre com a falta de espaço para concorrer de forma justa. É verdade que o cenário melhorou de forma considerável e as mulheres assumiram uma postura competitiva no ambiente de trabalho, destacando-se principalmente pela habilidade em transmitir confiança pelo fato de ser mulher.

As questões norteadoras que serão respondidas durante o desenvolvimento do trabalho são: 1) Quais as conquistas históricas que a mulher obteve com seu ingresso no mercado de trabalho? 2) Como as entrevistadas veem a inserção da mulher no mercado de trabalho? e 3), Quais os desafios que as entrevistadas enfrentam na sua atuação profissional pelo fato de ser mulher?

Para responder a essas questões foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, baseada em autores como Barros (2010), Godinho (2010), Narvaz (2005), Bruschini e Lombardi (1999) entre outros e dados de pesquisas realizadas pelo IBGE ao longo dos anos, de forma descritiva e uma abordagem qualitativa, bem como a aplicação de um questionário contendo quinze questões objetivas e subjetivas que foram respondidos por nove mulheres escolhidas de forma aleatórias, que foi aplicado no mês de fevereiro de dois mil e dezenove.

A pesquisa permite um melhor entendimento de todo o processo de inserção e as conquistas das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos, relata também

os preconceitos e as dificuldades enfrentadas até os dias atuais para chegar e permanecer onde estão.

O trabalho está dividido da seguinte forma: o primeiro capítulo trata-se da introdução com uma breve apresentação sobre o trabalho, o segundo capítulo está descrito o referencial teórico que aborda sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, que teve início em meados do século XVII durante as I e II guerras mundiais, quando os homens começaram a ir à guerra e as mulheres que sempre foram subordinadas aos homens, sem poder exercer qualquer direito, se viram obrigadas a assumir o papel antes ocupado apenas pelos homens na sociedade, permanecendo desde então.

O segundo capítulo trata ainda da mulher brasileira no mercado de trabalho, o subtópico seguinte fala sobre as mulheres e consolidação das leis trabalhistas e relata o capítulo da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que foi destinado exclusivamente as mulheres. O terceiro subtópico relata a atuação da mulher no mercado de trabalho, sua abrangência, lutas e conquistas. Já no quarto subtópico destacaram-se as conquistas de forma discriminada nas áreas da saúde e segurança, salário, jornada de trabalho e maternidade.

Segue-se falando sobre a participação efetiva das mulheres, de quando ela começa a atuar de forma importante na sociedade, destacando a busca por melhorias nas condições de trabalho, através principalmente da participação política, busca por instrução e igualdade de direitos. O sexto subtópico fala um pouco da remuneração, e faz um breve relato da desigualdade salarial entre os gêneros, mesmo quando esses ocupam o mesmo cargo e possuem o mesmo grau de escolaridade.

Foi acrescentado ao referencial teórico a abordagem a respeito da jornada de trabalho, seguido pelo oitavo subtópico que relata as conquistas na área da maternidade. O último subtópico fala sobre as dificuldades e preconceitos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. O trabalho revela uma evolução lenta e sólida que a mulher vem consolidando através de um longo percurso, ganhando valorização e respeito, buscando maior participação e independência no mercado de trabalho.

Após, segue o capítulo com os procedimentos metodológicos abordando os métodos utilizados para a realização da pesquisa e por fim, a apresentação dos dados e análise dos resultados, seguindo da conclusão do referido trabalho.

2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi fortalecida durante a Revolução Industrial, período em que o capitalismo tomou forças, e acabou gerando o empobrecimento dos trabalhadores, levando mulheres e até crianças a compor metade da força do trabalho, principalmente na indústria têxtil. (NASCIMENTO, 2010).

Durante todo o processo de industrialização, a mulher teve maior acessibilidade ao mercado de trabalho, sendo aproveitada em grande escala, deixando assim, a mão de obra masculina em segundo plano, já que a mão de obra feminina era mais barata, e não havia intervenção do governo nas relações de trabalho, fato que acabou colaborando para a desigualdade salarial.

Segundo Priore (2001, p. 517):

A norma oficial ditava que a mulher deveria ser resguardada em casa, se ocupando dos afazeres domésticos, enquanto os homens asseguravam o sustento da família trabalhando no espaço da rua. Longe de retratar a realidade tratava-se de um estereótipo calcado nos valores da elite colonial e muitas vezes espelhados nos relatos de viajantes europeus que servia como instrumento ideológico para marcar a distinção entre as burguesas e pobres.

Contudo, a mulher foi conquistando gradativamente seu espaço no mercado de trabalho e na sociedade, sempre acompanhado de grandes desafios, tendo que provar que era capaz, travando lutas e batalhas pelo direito de trabalhar e ser reconhecida como profissional hábil e capaz. Aos poucos, foram vencendo os preconceitos quanto à incapacidade e ocupando cargos tidos apenas como masculinos.

Barros (2010, p. 67), relata que o emprego de mulheres e menores se expandiu e ocupou o espaço do trabalho dos homens, uma vez que a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização de mão de obra mais “fraca” e que não estavam preparadas para reivindicar nenhum direito.

De acordo com Nascimento (2010, p. 38), não existia limitação da jornada de trabalho, que eram exigidos os mesmos rendimentos pelos empregadores tanto das mulheres quanto dos homens sem fazer nenhuma distinção, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas acarretados à mulher, pelas condições pessoais e pelas

responsabilidades de amamentação e cuidado com os filhos em idade de amamentação.

Ainda segundo Nascimento (2010, p.39), o trabalho na indústria fez com que a mulher deixasse de lado a casa e a família, por 14, 15 ou até 16 horas diárias, arriscando-se em atividades profissionais em ambientes insalubres e cumprindo tarefas que na maioria das vezes eram superiores às suas possibilidades físicas, fator que causava acidentes com os trabalhadores durante o desempenho de suas funções e aumentava a insegurança quanto ao futuro do qual não tivessem mais condições físicas de trabalhar, situações que se tornaram constantes entre o meio proletariado. Os baixos salários, também eram fatores preocupantes, haja vista, que não havia nenhum direito regulamentando o trabalho e quem estabelecia as condições a serem cumpridas pelos empregados eram os empregadores.

Mesmo a mulher tendo a preferência na hora da contratação, sempre foi pouco valorizada no que diz respeito a sua participação nas relações de trabalho, já que a escolha se dava somente pelo baixo custo da mão de obra. Outro obstáculo enfrentado por elas sempre esteve relacionado ao mito da fragilidade feminina, deixando passar o profissionalismo e a capacidade que possuíam para o trabalho. Ao longo dos tempos, através do trabalho e da contribuição para o crescimento e a evolução da sociedade em todos os aspectos, esse mito foi sendo abandonado.

Araújo e Mourão (2012 p. 31) afirmam que desde o fim do século XIX, as operárias, que na época representavam 78,3% da força de trabalho utilizada na indústria, principalmente, no setor têxtil, tinham participado e, às vezes, até tomado a iniciativa nas lutas pela redução da jornada de trabalho, pelo aumento dos salários e pela melhoria das condições de trabalho nas fábricas.

Contudo, segundo os autores, não tomavam decisões nos movimentos, o que acabava ocasionando, quase sempre, perdas em suas batalhas. Apesar de terem facilidade na obtenção de mobilização, estavam sempre ausentes das negociações feitas durante as greves, já que o discurso praticado era que as operárias eram vistas apenas como futuras mães e não pertencia aquele mundo do trabalho.

Entende-se então, que a história da evolução da mulher no mercado de trabalho, teve início, desde sua inclusão e vem sendo escrita ao longo dos tempos, sendo o combate à desigualdade, o que as mulheres buscaram e buscam ao longo dos anos como forma de evolução.

2.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Narvaz (2005), afirma que as I e II Guerras Mundiais entre os anos de 1914-1948 e 1939-1945, foram o ponto inicial para a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que, havia a necessidade de se manter o processo produtivo na indústria, no comércio e na prestação de serviços, cabendo às mulheres assumir as atividades operárias e os negócios da família, para prover o sustento da família.

De acordo com Ferreira (2011), no Brasil, as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho durante a Segunda Guerra Mundial, por ter sido uma longa guerra, diminuindo significativamente a força de trabalho masculina. Com o término da guerra, muitos homens não voltaram, outros voltaram mutilados e impossibilitados de exercer qualquer tipo de trabalho, o que fez com que as mulheres se sentissem obrigadas a assumir a posição dos maridos e manter o sustento de suas famílias. Já os que voltaram sem sequelas, reivindicaram seus trabalhos, que vinham sendo desempenhados por mulheres, ocasionando a perda das vagas dos postos ocupados pelas mesmas.

Na década de 1940, a contribuição foi mais expressiva em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas no ramo siderúrgico, petrolífero, químico e automobilístico (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2003). Os autores afirmam ainda que com o aceleração da industrialização em 1970, além do trabalho já realizado no setor, as mulheres começaram a fazer a diferença também como empregadoras e/ou como profissionais autônomos.

A participação feminina no mercado de trabalho prosseguiu durante a década de 1980, apesar da estagnação da economia. Já a década de 1990 caracterizou-se pela intensa abertura econômica, baixos investimentos, terceirização da economia e diminuição dos postos de trabalho para as mulheres, o que não diminuiu, no entanto, a participação feminina (HOFFMANN, LEONE, 2004).

No governo de Juscelino Kubischek, durante a expansão industrial, percebe-se um pequeno aumento nos postos de trabalhos femininos na indústria têxtil, o que contribuiu para um aumento de quase 5% no número de mulheres inseridas no mercado de trabalho. Neste mesmo período, surgem também, movimentos feministas, com a finalidade de protestar em busca de direitos, onde as organizações obtiveram uma relativa participação nos movimentos populares e lutaram por melhores

condições, tais como: moradia, saúde, transporte, creches, etc. Nos anos 60, o movimento feminista ressurgiu, com o objetivo de recolocar definitivamente a mulher no mercado de trabalho (HOFFMANN, LEONE, 2004).

Em 1970, houve mais um pequeno aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que passaram a trabalhar no setor agrário, como profissionais autônomas e empregadas, persistindo ainda no recebimento de uma remuneração menor que a dos homens que ocupam os mesmos cargos que elas. (HOFFMANN, LEONE, 2004).

Ainda segundo o autor, em 1988, com a Constituição Federal, e a instituição da cidadania e dos direitos humanos para as mulheres brasileiras e a comemoração no país do dia Internacional da Mulher (08 de março), estimulou as mulheres na busca por mais espaço e reconhecimento no mercado de trabalho.

O trabalho está se universalizando entre as mulheres, que na década de 1960, eram em sua maioria, jovens, solteiras e sem filhos, hoje são mulheres mais velhas, casadas e mães, somando um pouco mais de 30 milhões no mercado de trabalho nos mais diversos setores: comércio, serviços e administração, agricultura, área social, indústria entre outros (IBGE, 2010).

Narvaz (2005) afirma que a inserção da mulher e seus direitos no mercado de trabalho foram divididos em três grandes fases ou ondas de transição. A primeira onda aconteceu no final do século XIX e início do século XX, e lutavam principalmente contra as diferenças contratuais, reivindicando o fim do casamento arranjado, o direito de a mulher possuir propriedades e o direito ao voto.

Foi uma fase muito extensa, uma vez que, se tratava de situações diferentes dos padrões vividos na época pela sociedade, levando mais tempo para alcançar os objetivos almejados, já que se tratava de manifestações pelos direitos econômicos, reprodutivos e de gênero e iam contra tudo que era pregado na época (MARIANO, 2005).

A segunda onda preocupava-se com a igualdade total entre os gêneros e o fim da discriminação e ocorreu de 1960 até a década de 1980, defendendo um caráter filosófico, intelectual e político, com o intuito de acabar com opressões sofridas durante toda a história (FARIAS, 1997). Essa onda criticava a ideia de que as mulheres se satisfaziam apenas cuidando do lar e dos filhos, acrescentando novas contestações aos direitos das mulheres.

Já na terceira onda, o desafio é pensar na igualdade e nas diferenças, através da análise das diferenças, mudando o foco do estudo dos sexos para o estudo das relações de gênero (NARVAZ, 2005). Nesse sentido, entende-se que, apesar dos avanços alcançados em todos esses anos, se faz necessário destacar ainda, a desigualdade de gênero no que se refere à remuneração e ascensão na carreira profissional, uma vez que apesar da diminuição da diferença ainda existe uma inferioridade salarial quando comparadas aos homens (IPEA/2011).

Contudo, pode-se verificar que toda a evolução da mulher no mercado de trabalho, suas conquistas e suas lutas foram aos poucos mudando a forma de pensar de proprietários de indústrias e até mesmo de pequenas empresas. As contratações realizadas para a mão de obra feminina no decorrer da história foram importantes para sua inserção nas leis trabalhistas, conforme será apresentado a seguir.

2.2 AS MULHERES E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Com a promulgação da CLT em 1943, houve um grande avanço nas normas que protegem as atividades empregatícias ligadas as mulheres no mercado de trabalho. Em 1944, com a primeira alteração da CLT, as mulheres tiveram o direito de exercer algumas atividades noturnas desde que tivessem mais de 18 (dezoito) anos.

A CLT possui um capítulo inteiro destinado exclusivamente ao trabalho da mulher, intitulado capítulo III- Da proteção do trabalho da mulher, Lei 5.452/43. Em se tratando da duração, das condições do trabalho feminino e da discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho, a Lei em seu artigo 372, na seção I determina o seguinte:

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho (BRASIL, 1986, p.80).

O parágrafo único do art. 372 foi revogado em 2017. Em se tratando da duração de trabalho da mulher, a Lei determina no Art. 373 que "A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior (BRASIL, 1986, p.80)." Contudo, a Lei 9.799, criada em 25 de maio

de 1999, faz uma revisão e atualização da Lei 5.452/43 e acrescenta o Art. 373A que trata-se de:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único: O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher (BRASIL, 1999).

Ainda, de acordo com a 5.452/43, no seu Art. 377, o tema abordado é sobre a “adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.” (BRASIL, 1999). No Art. 381 a Lei trata sobre o trabalho noturno das mulheres e descreve o seguinte:

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (BRASIL, 1986, p.81).

Na seção III da referida lei, é tratado sobre os períodos de descanso de jornada de trabalho para as mulheres, em seus Art. 382, 383 e 385 dispõem que:

Art. 382. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único: Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos (BRASIL, 1986, p.81).

A Lei também prevê as regras, em sua quarta seção, quando se trata dos métodos de trabalho e locais de trabalho onde a mulher vai realizar suas atividades relacionadas a função na empresa, a redação desta seção foi dada pelo Decreto-Lei nº 299, de 28 de fevereiro de 1967. O Art. 389 determina que toda empresa é obrigada:

I - A prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - A instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - A instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - A fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL, 1986, p.83-84).

No Art. 390, pode-se verificar que a Lei determina ao empregador a proibição de empregar mulher em serviço que a funcionária tenha que empregar uma força muscular de mais de 20 quilos quando o trabalho for de forma contínua e 25 quilos quando se trata de trabalhos convencionais (BRASIL, 1986).

A Lei também trata sobre a formação ofertada pelas empresas, seja com ou sem fins lucrativos, em seu Art. 390B, determina que "As vagas dos cursos de

formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos” (BRASIL,1999).

Sobre a maternidade, fica disposto na seção V do seu Art. 391 ao Art. 400, todas as obrigações por parte da empresa quando se tratar de gravidez e das mulheres. A redação dos Artigos sofreu mudanças em 2009, 2013 e 2017, o aumento dos dias de licença maternidade, dispensa para o acompanhamento da criança em consultas, valor do salário integral quando estiver de licença a maternidade e outros como se pode verificar a seguir:

Art. 391 Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392 A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

[...] § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares [...].

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. [...]

Art. 396 Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (BRASIL, 1986, p.85-87).

Contudo, o não cumprimento da Lei acarretará penalidades para as empresas, onde pagará multa em valores financeiros pelas autoridades competentes. Portanto, ao analisar o conteúdo do capítulo III da CLT, constata-se que em cada uma das regras, a mulher é protegida. No entanto, o maior marco para a proteção da mulher no mercado de trabalho foi a publicação da Constituição Federal de 1988, que reconheceu direitos e proteção, garantindo uma nova etapa para a mulher e contribuindo para a evolução da mesma no mercado de trabalho.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

Os direitos trabalhistas adquiridos para as mulheres na CLT foi uma grande evolução e uma conquista que permite que as mulheres possam atuar no mercado de trabalho amparada por Lei para evitar que problemas sobre a discriminação etc. aconteçam.

2.3 A ATUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Por se tratar de um fenômeno recente a crescente participação da mulher no mercado de trabalho tem sido alvo de muitos estudos e alguns autores atribuem essa expansão a fatores culturais, demográficos e econômicos.

De acordo com Bruschini e Lombardi (1999), o aumento no nível de escolaridade da mulher brasileira, graças a evolução de seus valores sociais, associado à queda da taxa de fecundidade devido a acessibilidade aos meios contraceptivos gera mulheres mais instruídas, proporciona as mulheres mais tempo disponíveis para exercerem atividades econômicas.

Os autores afirmam que “Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 1970, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, P. 22). Portanto, a cultura de que a mulher nasceu para ser dona de casa foi sendo alterada de forma gradativa.

Na atualidade, a mulher tem mais acesso a informações e mais liberdade de escolha, o que acaba contribuindo diretamente em sua qualificação, haja vista, que as mesmas têm optado cada vez mais pela carreira profissional e deixado o casamento e os filhos em segundo plano, procurando estar sempre atualizada quando se trata de qualificação profissional.

No Brasil, o número de mulheres que possuem nível superior superam o número de homens tanto nos que possuem curso completo quanto os que possuem curso incompleto, ou seja, o investimento na educação feito pelas mulheres tem impactos que vão além do progresso pessoal, haja vista que mulheres com maior nível

de escolarização ocupam um lugar estratégico na modelagem da sociedade (ABRAMO, 2000).

A demanda e o crescimento da competência profissional das mulheres no mercado de trabalho vêm sendo estimuladas principalmente pelo fato da melhoria educacional, conquistada através das lutas no decorrer dos anos, o que gerou oportunidades no mercado (ARAÚJO, 2004).

Ainda de acordo com o autor, para as mulheres, a década de 1990 fortaleceu sua contribuição no mundo do trabalho e aumentou sua responsabilidade na organização familiar. Essa década marca essa guinada de uma nova formatação do perfil da mulher brasileira

Por representarem a maior parte da população economicamente ativa, alcançado através de um melhor nível de escolaridade, as mulheres tiveram acesso a melhores cargos, aumentando o poder de compras, obrigando assim, o mercado a reformatar sua comunicação e produtos, que cada vez mais passam a voltar-se para atender o público consumidor feminino, o que acaba influenciando diretamente na economia brasileira.

De acordo com Luca (2001), para compreender essas transformações é necessário compreender que a história da mulher no Brasil possui dois aspectos distintos, a enorme queda da taxa de fecundidade e o elevado nível de escolaridade. Esses fatores contribuíram para o crescimento da inserção das mesmas no mercado e o aumento da sua renda.

Vale destacar aqui a velocidade e a proporção das conquistas obtidas no decorrer dos anos, uma vez que segmentos que antes não as aceitavam a mulher como funcionária e que atualmente passaram a contratar normalmente, destacando o caso das Forças Armadas, que passou a admitir mulheres para os mais diversos cargos antes direcionados apenas para o sexo masculino (LUCA, 2001).

Segundo Araújo (2004), características atribuídas às mulheres, tais como a sensibilidade, afetividade e percepção aguçadas, antes tidas como fraquezas, passaram a ser consideradas necessárias para o alcance dos objetivos das organizações, o que as valorizou no mundo dos negócios.

Um outro fator que influenciou na atuação da mulher no mercado de trabalho, foi a tecnologia, que reduziu a diferença aparente entre homens e mulheres, não se fazendo mais necessário o uso de força braçal. Em um novo contexto de produção, onde os elementos tecnológicos são primordiais, as mulheres são apontadas como

profissionais ideais para compor os quadros de funcionários e, sobretudo, para ocupar cargos de chefia (CRAWFORD, 1994), uma vez que são reconhecidas por apresentar maior estabilidade emocional e flexibilidade.

2.3.1 Conquistas

O estudo detalhado da história, demonstra que as conquistas sociais femininas foram alcançadas a duras batalhas, sendo sempre colocada em prova, sua qualificação e seu comprometimento profissional. Contudo, este quadro está sendo melhorado, e passos decisivos foram dados para se alcançar o reconhecimento, firmar as conquistas e a evolução no mercado de trabalho.

Durante os anos 1980 e 1990, a mulher consolidou suas conquistas sociais e concretizou o respeito da sociedade, alcançando também as áreas políticas. Passaram a ter mais representatividade no poder legislativo, sendo mais bem representadas no Congresso Nacional. Ganharam reconhecimento da sociedade através de profissões mais qualificadas, quando estas possuem em sua liderança uma mulher, demonstrando as conquistas no mercado de trabalho, e aumentando a importância na economia brasileira.

De acordo com Mourão e Galinkin (2008), na administração pública, as mulheres conseguem ingressar sem nenhum problema, já que a inserção acontece através do conhecimento aplicado em concursos públicos e qualificação profissional, evitando todos os contratempos enfrentados para conseguir cargos de gerência e liderança no mercado de trabalho comum.

Analisando todas as evidências, constata-se que uma das maiores transformações no mercado de trabalho foi na área gerencial, onde as características femininas influenciaram e alteraram a cultura organizacional, os relacionamentos e a forma de execução do trabalho, uma vez que, a mulher no cargo gerencial valoriza os colaboradores da organização de forma individual, já que cada um possui necessidades e valores diferentes (ROBBINS; COULTER, 1998).

Os autores relatam ainda que a mulher busca bons relacionamentos no trabalho e não enxerga o mesmo apenas como meio de alcançar seus objetivos. Das organizações comandadas por mulheres espera-se maior flexibilidade nas estruturas e nos trabalhos buscando a evolução das habilidades individuais com o objetivo de obter um maior rendimento e despertar o sentimento de união na equipe. Assim, a

gestora nutre dentro da organização a inovação e o crescimento, despertando nos colaboradores o sentimento de que o trabalho em equipe gera bons resultados para a organização, o que gera o sentimento de satisfação e disposição individual, independente do cargo ocupado dentro da organização.

Saffioti (1981, p. 32) afirma que:

Ao lado de numerosas discriminações de difícil prova, onde a integridade moral da mulher é testada cotidianamente, figura uma sorte de discriminação proibida por lei no Brasil, assim como num número substancial de países: os diferenciais de salários para homens e mulheres que desempenham funções idênticas.

Se pode observar que não foi uma tarefa fácil, para a mulher, ocupar um espaço na sociedade, tendo que driblar as diferenças e a discriminação. No entanto, atualmente, vivencia-se uma situação diferente, onde os mais diversos cargos são ocupados e remunerados da mesma forma entre homens e mulheres.

Com o avanço tecnológico e a redução de esforços físicos, há uma maior abertura para a mão-de-obra feminina. No entanto, ainda se pode ver relatos noticiados de exploração da mão-de-obra, no que se refere a salários mais baixos, o que acaba aumentando a contratação de mulheres em algumas funções. Contudo, essa concepção vem melhorando gradativamente pois as mulheres buscam compreender e conhecer seus direitos e luta para que sejam cumpridos.

Com a conquista do direito do voto em 1928, as mulheres começaram a busca pelos seus direitos. Com a revolução feminina, que se intensificou a partir de 1970 vieram grandes evoluções no campo dos direitos trabalhistas e também sociais. A mulher conquistou o direito de planejar os filhos através dos meios contraceptivos, com a lei do divórcio e a independência financeira, a mulher ganhou a liberdade de estar em relacionamentos por amor e não por convenções sociais. (NASCIMENTO, 2010)

Ainda segundo o mesmo autor, a partir da década de 1970, a mulher conquistou novos direitos e iniciou a sua luta pela livre escolha, através da conquista da capacidade civil e com isso a possibilidade de se estabelecer comercialmente, com todos os direitos, e sem a prisão de muitos casamentos, conseguindo gradativamente a liberdade e o respeito profissional em seu trabalho, independente da profissão escolhida.

As mulheres estão mais preparadas, mais autônomas e conquistaram mais respeito, enfrentaram grandes batalhas e conquistaram muitos direitos. Não significa

que não exista ainda a discriminação, a desigualdade ou o preconceito, porém, persiste a busca pelo cumprimento da Lei para evitar que aconteça problemas como os já apresentados historicamente quando se trata da mulher no mercado de trabalho.

2.3.2 Saúde e segurança no ambiente de trabalho

De acordo com Godinho (2010, p. 901) devido à necessidade de segurança no ambiente de trabalho e nas condições da atividade exercida, foram asseguradas algumas normas de higienização nos locais de prestação de serviços da mulher, de acordo com o que diz o art. 389 da CLT.

De acordo com o referido artigo, as organizações têm obrigação de assegurarem em suas instalações:

Ventilação e iluminação, bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico, vestuários com armários individuais privados para as mulheres, exceto em se tratando de estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, nas quais não se exija a troca de roupa. É necessário e obrigatório o fornecimento de óculos, máscaras, luvas e roupas especiais gratuitamente (GODINHO 2010, p. 902).

Ainda de acordo com o art. 390 da CLT, o autor afirmar que a mulher não pode ser submetida a esforços superiores às possibilidades físicas do organismo feminino, preservando assim a integridade e saúde das mesmas.

É obrigação das empresas proporcionar um ambiente de trabalho que não ofereça riscos à saúde ou de acidente de trabalho, ofertar equipamentos que devem ser utilizados pelos empregados quando a atividade não fica excluída de ruídos fortes, poeira, odores, etc. evitando problemas futuros de saúde que a profissão pode causar. Essas normas são aplicadas para homens e mulheres.

2.3.3 Salário

Godinho (2010, p. 899) relata que de acordo com o Tratado de Versailles e da Constituição Federal, homem e mulher têm direito a receber o mesmo salário de acordo com o trabalho exercido. O art. 461 da CLT versa "que se idêntica a função,

todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo.”

Ikeda (2000) em pesquisa sobre diferenças na remuneração no mercado de trabalho formal destaca que mesmo com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro as desigualdades em relação ao trabalho masculino ainda persistem que mesmo no mercado de trabalho formal a segmentação por gênero persiste, pois em todos os setores analisados a remuneração feminina é visivelmente menor que a masculina.

Grzybovski, Boscarin e Migot (2001) em levantamento de dados compreendidos entre 1990 e 1999 do Ministério do Trabalho e Emprego, IBGE, Ministério da Fazenda e universidades chegaram à conclusão que mesmo em cargos similares de gerência as mulheres recebem remuneração inferior aos homens.

Conforme BRASIL/SPM (2013, p.48):

A análise das desigualdades entre os rendimentos existentes entre homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar a influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres e evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho. [...] Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade.

Segundo o IBGE (2016, p. 288) o rendimento do trabalho das mulheres, em 2015, estimado em R\$ 1.927, continua sendo inferior ao dos homens, estimado em R\$ 2.555. Comparando a média anual dos rendimentos dos homens e das mulheres, verificou-se que, em média, as mulheres ganham em torno de 75,4% do rendimento recebido pelos homens, um avanço de 1,2 pontos percentual em relação a 2014, sendo, portanto, a maior variação anual de toda série, esse rendimento, no entanto ainda é lento e desigual.

O rendimento médio em 2014 em ocupações de chefia e gerência era de R\$2.882,00 para as mulheres e de R\$4.281,00 para os homens. Esse rendimento passou para R\$3.714,00 para elas e R\$5.538,00 para eles. Aumentando a diferença em 16% no período, segundo o INPC. Outro fator que influencia diretamente na elevação da renda, é a escolaridade: para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, conforme os dados

da PNAD 2011, em todos os grupos analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade do que eles.

A desigualdade de rendimento entre homens e mulheres no caso brasileiro é resultado, em grande medida, de uma inserção, no mercado de trabalho, diferenciada por sexo, com uma maior presença feminina em ocupações precárias, de baixa qualificação, pouco formalizadas e predominantemente no setor de serviços como, por exemplo, o trabalho doméstico. (IBGE, 2014, p. 119).

Portanto, de acordo com a Lei, pessoas de gêneros diferentes que atuem em cargos proporcionais realizando as mesmas atividades, não podem receber salários diferentes. Conforme mostrou a história, as mulheres ganhavam menos que os homens, mesmo exercendo as mesmas atividades, porém o cenário mudou, talvez não completamente, mas há penalidades para empresas que não cumprir a lei, como o pagamento de multas por exemplo.

2.3.4 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho não será diferente entre mulheres e homens e será de 8 horas diárias, em algumas atividades profissionais a lei fixa jornadas inferiores em decorrência da natureza do trabalho. Em 2001, a Lei nº 10.244, art. 376, revogou a determinação da lei anterior e autorizou que as mulheres realizem horas extras, sem diferenciação dos homens (GODINHO, 2010 p. 900).

A Lei nº 7.855 de 1989, Art. 13 revogou toda e qualquer proibição prevista no art. 379 da CLT, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, ou seja, não existe mais nenhuma proibição em relação às atividades que podem ou não ser exercidas pelas mulheres (CFB, 1989).

Essas leis mostram mais conquistas adquiridas pelas mulheres que nos primórdios, trabalhavam horas sem descanso, além de ganhar menos que os homens. Atualmente a lei sobre horas trabalhadas é igual para os homens e para as mulheres.

2.3.5 Maternidade

De acordo com Godinho (2010, p.903) dois princípios básicos regem a CLT neste ponto, a estabilidade da gestante e a licença-maternidade, ou seja, é proibida a

dispensa sem justa causa no período de estabilidade, para todas as mulheres gestantes. Essa proibição é confirmada pela Constituição Federal de 1988, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa a partir do início da estabilidade, que inicia a partir da confirmação da gravidez.

No entanto a Constituição não fala de que forma se dará tal confirmação, normalmente é utilizado o atestado médico. Quanto a licença-maternidade, a Constituição Federal, dispõe que a mulher trabalhadora ao dar à luz, terá direito a licença de 120 dias, sem prejuízos no salário ou no emprego.

Em 2008, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro, criou o Programa Empresa Cidadã, que traz em sua redação a oportunidade de prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias, tendo como benefício para a empresa incentivos fiscais, sendo que tal solicitação deve ser feita até o final do primeiro mês após o nascimento do filho, e concedida imediatamente após o término da licença-maternidade de 120 dias (GODINHO, 2010, p.904).

De acordo com o autor, esta prorrogação se estende também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá os mesmos direitos salarial da licença-maternidade, pagos pelo Regime Geral de Previdência Social.

Quanto à amamentação, a mulher terá direito de amamentar o filho até que o mesmo complete 06 (seis) meses de vida, com direito a dois intervalos especiais, de meia hora cada um, de acordo com o que dispõe o art. 396 da CLT, ressaltando que esses intervalos não podem ser confundidos com os intervalos gerais.

Ainda segundo Godinho (2010), a Lei nº 10.421, de 2002, alterou a redação do art.392 da CLT, e estendeu a mãe adotiva os mesmos direitos da mãe biológica, tornando obrigatória a apresentação do termo de guarda à adotante ou guardiã, tornando proporcional a igualdade de direitos entre mães naturais e mães adotantes ou guardiãs.

Godinho (2010), relata que práticas como: exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização genética, como também, promoção do controle de natalidade, constituem crime, com pena de detenção e multa, além de outras penalidades para a empresa e para o representante das mesmas.

2.3.6 Desigualdades

A desigualdade no mercado de trabalho entre gêneros é um assunto bastante discutido, de acordo com Abramo (2000, p.78)

A intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais.

A igualdade de salário entre os sexos é assegurada pelo Poder Legislativo, no entanto o salário das mulheres é inferior ao dos homens, mesmo o rendimento dela sendo crescente. Segundo pesquisa do IBGE de (2010), intitulado “Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas”, no Brasil, em 2003, a média anual dos rendimentos mostrou que as mulheres ganhavam em torno de 70,8% do percentual recebido pelos homens. Em 2009, esse percentual aumentou para 72,3%.

Pesquisando um grupo homogêneo, com a mesma escolaridade e o mesmo ramo de atividade, percebem-se as diferenças salariais entre os gêneros, tanto as que possuíam 11 anos ou mais de estudo quanto as que possuem curso superior completo. Verificou-se ainda que a graduação superior não aproximou os rendimentos entre homens e mulheres, pelo contrário, a diferença acentua-se, uma vez que mesmo possuindo nível superior os rendimentos que as mulheres recebem são menores que o dos homens (IBGE, 2010).

Essa diferença salarial representa torno de 17%, independentemente do nível de educação, idade ou tipo de emprego, apesar de exercer o mesmo trabalho que os homens, as mulheres acabam ganhando menos (INSTITUTO VIDA E CARREIRA, 2016).

De acordo com indicadores do IBGE (2015), os homens continuam predominantes nos ramos de atividades desenvolvidas. No entanto, na saúde, nos serviços domésticos e em outros serviços as mulheres possuem maior participação que os homens.

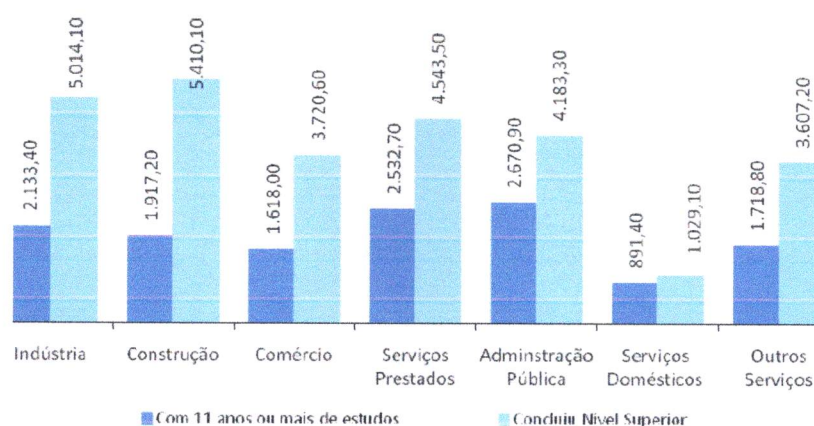


Gráfico 1 – Rendimento médio habitual da população ocupada masculina, por escolaridade, segundo grupamento de atividade - 2009. Fonte: IBGE (2015)

Mesmo com uma menor participação do que os homens na maioria dos ramos de atividade percebe-se que de 2003 para 2015, as mesmas ganharam participação em todos os setores, exceto o da indústria. Outro fator importante é a diferença salarial, onde as mulheres continuam recebendo um valor inferior ao dos homens pela mesma atividade desenvolvida. Apesar das diferenças salariais e dos ramos de atuação de atividades, a mulher está cada vez mais próxima do homem no mercado de trabalho (IBGE, 2010).

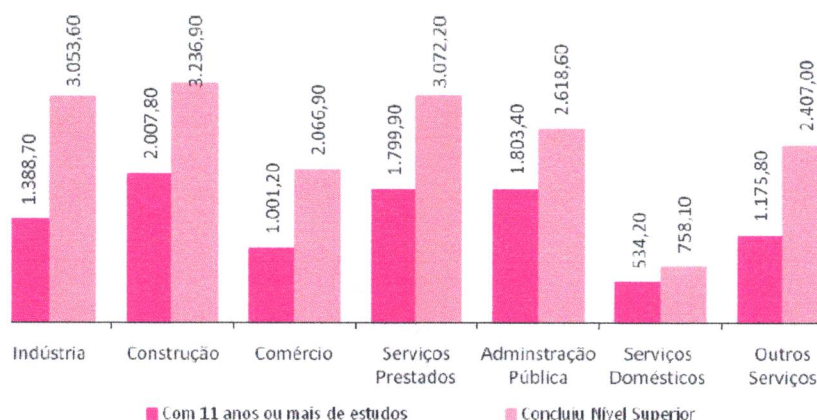


Gráfico 2 – Rendimento médio habitual da população ocupada feminina, por escolaridade, segundo grupamento de atividade - 2009. Fonte: IBGE (2015)

Os gráficos acima fazem uma comparação entre os rendimentos recebidos por homens e mulheres nas diversas áreas de atuação, bem como demonstra os graus de escolaridade de ambos e a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam na mesma área e recebem salários diferentes pelo mesmo trabalho desenvolvido.

De acordo com a pesquisa do grupo Catho (2007) sobre a diferença de remuneração por sexo, quanto maior a organização, maior é a diferença salarial anual

dos executivos de cargos mais elevados, bem como a diferença entre os cargos executivos ocupados por homens e mulheres.

Quadro 1 – Diferença salarial por sexo.

Nível de Cargo	Percentual Feminino	Percentual Masculino	Salário Médio Feminino	Salário Médio Masculino	Média Geral	Ranking Do Ramo Com Mais Mulheres	Ranking Salarial
Administrativo	62%	38%	1.016	1.082	1.041	1	11
Estagiário	52%	48%	735	807	769	2	12
Especializados	40%	60%	2.358	3.006	2.750	3	8
Professor Universitário	32%	68%	3.652	4.572	4.276	4	6
Trainee	32%	68%	1.308	1.534	1.462	5	9
Supervisão	32%	68%	3.154	3.690	3.520	6	7
Operacional	26%	74%	908	1.322	1.214	7	10
Consultor	25%	75%	4.067	5.282	4.973	8	5
Gerente	16%	84%	7.316	8.136	8.003	9	4
Diretor	13%	87%	12.926	15.582	15.236	10	3
Presidente	8%	92%	26.500	28.211	28.082	11	1
Vice-Presidente	7%	93%	20.000	26.048	25.616	12	2

Fonte: Pesquisa Salarial Catho (2007)

Em 2014 o rendimento médio das mulheres ocupadas no Brasil era de R\$ 1.435,97, e o dos homens era de R\$ 1.934,93. Em termos percentuais, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens. Portanto, a diferença salarial era de 26% (PNAD, 2014).

Bruschini e Pruppim (2004, p. 109), afirmam que mesmo as mulheres ocupando novos espaços de trabalho e suas características serem similares á dos homens, as mesmas ainda enfrentam desigualdades no percentual recebido. Ou seja, desenvolvem o mesmo trabalho que os homens e ganham menos, independentes do cargo ocupado.

2.4 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Dados do IBGE apontam que em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas, com a crescente participação feminina no mercado de trabalho (entre 1950 e 2010), esse número mais que triplicou e passou para 49,9%.

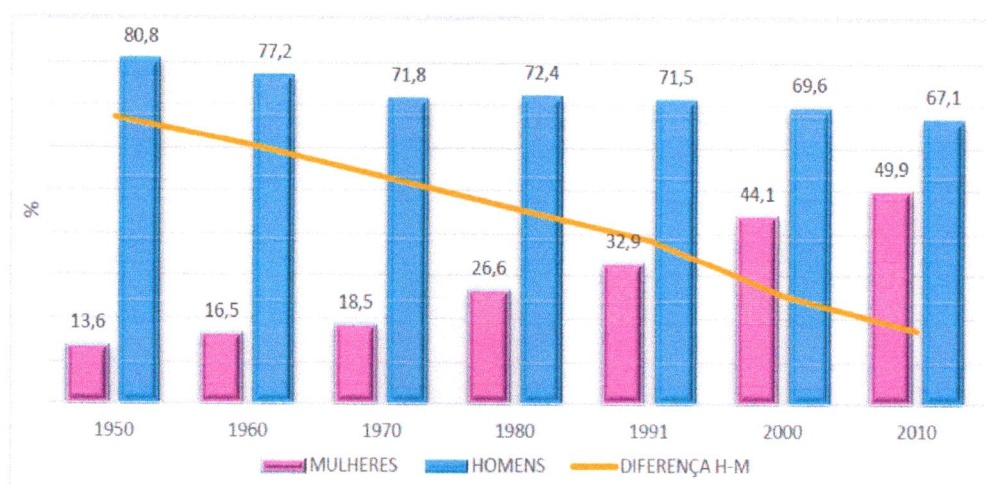


Gráfico 3 – Participação da População Economicamente Ativa, por gênero – Brasil – 1950 a 2010. Fonte: IBGE (2010)

De acordo com Bruschini e Lombardi (1999), o trabalho feminino é caracterizado por possuir dois polos opostos de atividades. No primeiro estão situadas cerca de 40% das trabalhadoras brasileiras, aquelas que possuem rendimentos baixos, formalização e uma longa jornada de trabalho, e no outro se situam as trabalhadoras que possuem boas ocupações, com melhores condições de trabalho, maior nível de formalização, rendimentos e proteção.

Uma pesquisa do IBGE (2009), demonstra a proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo. Essa pesquisa demonstra também que as mulheres são maioria nos ramos da administração pública e serviço doméstico, enquanto na indústria, construção, comércio, serviços prestados e outros serviços são minoria.

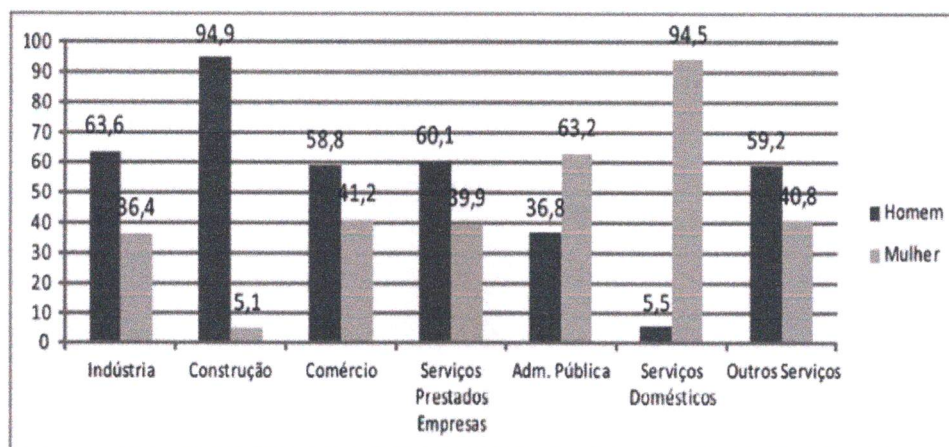


Gráfico 4 – Distribuição da população ocupada, por grupamento de atividade, segundo o sexo – média das estimativas mensais de 2009. Fonte: IBGE (2019)

Segundo o IPEA (2016, p. 6), os homens sejam brancos ou pretos apresentam taxas de atividades em torno de 80%, as mulheres não alcançam 60%. Ou seja, de cada 10 mulheres, 4 não conseguem uma colocação no mercado de trabalho.

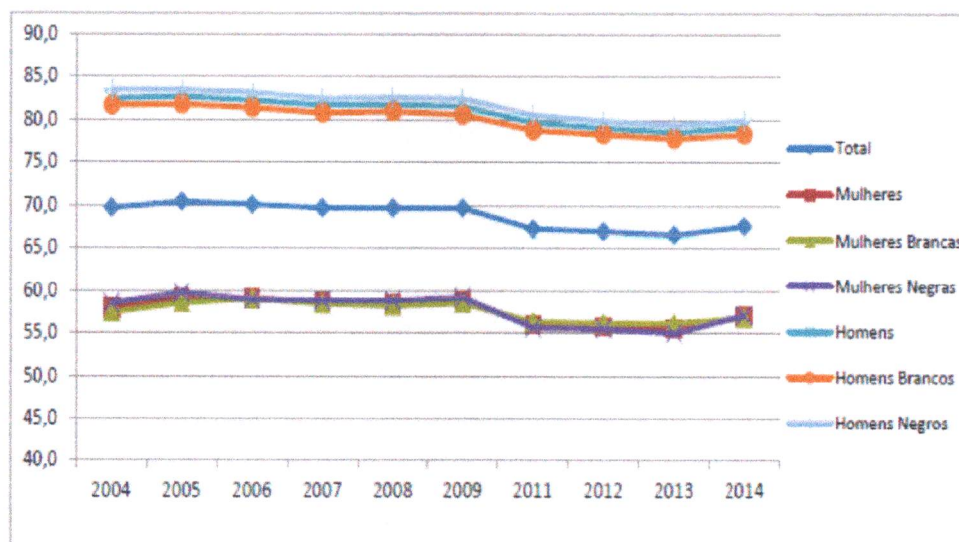


Gráfico 5 - Taxa de atividade da população de 16 anos de idade ou mais, por gênero e cor – Brasil. Fonte: Pnad/IBGE (2014)

Ainda existe um percentual de diferença muito alto entre o número de mulheres e homens inseridos no mercado de trabalho independente da cor e da idade dos mesmos, ou seja, apesar da evolução ao longo dos anos, as mulheres ainda são minoria no mercado de trabalho.

De acordo com Guimarães (2000 p. 61-62):

Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho.

Indicadores apontam para o esgotamento no crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, cujo patamar máximo ocorreu em 2005, com taxa de atividade de 59%, oscilando para baixo a partir daí.

É interessante destacar também que o processo de feminização do mercado de trabalho parece estar se esgotando. Ao longo do período aqui acompanhado, a taxa de atividade feminina oscilou muito pouco, tendo alcançado seu teto, 59%, em 2005, para depois, em 2011, cair a 56%. No último ano, este valor foi de 57%, inferior ao do início da série. Se voltarmos a 1995, ou seja, vinte anos atrás, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à

taxa de 2014, o que parece indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho (IPEA, 2016, p.6).

De acordo com o banco de dados da Fundação Carlos Chagas, uma pesquisa realizada entre 1976 e 2007, constatou-se a presença feminina de forma elevada em setores tradicionais da indústria como costureiras, indústria de confecção, ocupações de cuidado pessoal, higiene e alimentação, tais como cabelereiras e esteticistas em geral, faxineiras, arrumadeiras em domicílios e hotéis, lavadeiras, tintureiras e cozinheiras (BRUSCHINI, 2007, p. 564).

Outros setores onde as mulheres encontram-se bem colocadas são nas áreas de enfermagem, nutrição, assistência social, psicologia, magistério nos níveis pré-escolar, fundamental e médio, além de secretárias, auxiliares de contabilidade e caixas (BRUSCHINI, 2007, p. 566).

2.5 DIFICULDADES E PRECONCEITOS NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Kanter (1977), as desigualdades de gênero nas organizações têm suas origens nas estruturas organizacionais e não são baseadas em características de mulheres e homens. Aos homens sempre foram atribuídas à racionalidade e a eficiência, e são denominados como “gestor racional”, que controlam suas emoções. Enquanto as mulheres são vistas por suas emoções e acabam sendo excluídas das funções gerenciais, exceto aquelas que conseguem reter suas emoções e passam a adquirir habilidades de “pensar como homem” (KANTER, 1977).

Savage e Witz (1992) destacam que a carreira burocrática foi definida como carreira masculina, enquanto as tarefas domésticas eram atividades que deveriam ser realizadas apenas pelas mulheres, além do mais, os homens dedicavam-se a executar atividades que os ajudassem a crescer hierarquicamente.

Segundo Teixeira, no site <http://www.universia.com.br> nos mostra que:

Uma conclusão corrente é a de que o cidadão ou a cidadã com maior nível de escolaridade tem mais oportunidade de incluir-se no mercado de trabalho. Como afirma Lena Lavinas, em estudo recente, além da inclusão no mercado, constata-se uma significativa melhora entre as diferenças salariais. Entretanto, mesmo com o expressivo crescimento da mulher no mercado de trabalho, como já foi colocado, ainda não foram superados os obstáculos de acesso a cargos de chefia e diferenças salariais; estes, embora tenham diminuído desde os anos 90, ainda permanecem e significam que as mulheres aceitaram postos de trabalhos miseráveis para sobreviver com sua família, já que as taxas de desemprego feminino são significativamente

maiores do que as da população masculina. As trabalhadoras brasileiras concentram-se nas atividades do setor de serviços; 80% delas são professoras, comerciárias, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas ou trabalham em serviços de saúde, mas o contingente feminino mais importante está concentrado no serviço doméstico remunerado, primeira ocupação das mulheres brasileiras. São negras cerca de 56% das domésticas e usufruem ainda os menores rendimentos da sociedade.

Gomes (2005) destaca que apesar do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho na atualidade parecer estar se consolidando, não se trata de um fenômeno simples e vem acarretado de problemas enfrentados pelas mulheres no mundo todo.

Problemas como os salários menores do que o dos homens pelo mesmo trabalho desenvolvido; a dupla jornada; as deficiências nas políticas sociais, que impede o acesso aos serviços de apoio familiar, como creches, refeitórios e outros equipamentos sociais para mulheres de menor renda; menores chances de capacitação profissional nas áreas mais rentáveis, cujas vagas são destinadas em sua maioria aos homens; a falta de voz nos espaços de decisão e de poder para negociar acordos coletivos de trabalho, em razão das desigualdades de gênero nas próprias relações sindicais.

Outro fator que dificulta e atrasa o sucesso profissional feminino, é o fato de terem filhos, visto que mulheres com filhos costumam procurar empregos com perfil mais flexível e com jornada de trabalho menor, e como consequência recebem salários menores (D'ALONSO, 2008).

Em países com a taxa de natalidade muito alta, há muitos gestores que optam por contratar homens a mulheres devido ao fato das mesmas ficarem afastadas no período da gravidez e após o parto para cuidarem dos filhos, aumentando o gasto que a empresa tem ao ter que contratar e treinar outra pessoa para assumir as funções da mesma durante esses períodos de licença maternidade (BARROS, 1995).

O autor afirma ainda que a mão de obra feminina possui maior rotatividade e é outro fator que influencia negativamente nas oportunidades de emprego, uma vez que as mulheres se afastam do mercado de trabalho, durante os primeiros anos de vida dos filhos, fazendo com que a rotatividade masculina, seja considerada menor.

Para o autor, outro fator que interfere na demanda de mão-de-obra feminina é a proibição do trabalho da mulher em determinados locais, horários e circunstâncias. Atualmente, a evolução nas mais diversas áreas e a legislação referente ao trabalho da mulher passou a restringir-lhes as oportunidades de emprego. Desse modo, a mulher

recebeu certas proteções legais trabalhistas, mas por outro lado afunilou suas possibilidades e oportunidades de trabalho (BARROS, 1995).

Um outro obstáculo alegado pelos empregadores à contratação de mulheres é a força muscular, uma vez que os mesmos afirmam que as mesmas não possuem força suficiente para os trabalhos pesados como em manufaturas, carregamentos de cargas, serviços de estivadores, entre outros. No entanto, eles se esquecem das inovações tecnológicas que exigem cada vez menos força física nas mais variadas circunstâncias que envolvem o trabalho pesado, não podendo esse ponto ser considerado motivo para não contratar o trabalho das mulheres (BARROS, 1995).

Algumas organizações utilizam obstáculos culturais para segmentar o trabalho feminino, reduzindo ainda mais as oportunidades de alguns tipos de cargos para as mesmas. Esses obstáculos culturais caracterizam-se pelo temor em alguns países em contratar mulheres para profissões consideradas masculinas: engenheiro, mecânico, supervisor, diretor, empreiteiro de obras, caminhoneiro, eletricista, encanador, profissionais da área de tecnologia da informação, entre outras (BARROS, 1995).

3 METODOLOGIA

De acordo com Andrade (2010, p. 117) metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca pelo conhecimento. Para o desenvolvimento deste trabalho, foi escolhida a pesquisa bibliográfica, onde serão utilizados livros, revistas e artigos científicos, como forma de embasamento teórico, a fim de descrever aspectos relacionados às ideias propostas no tema.

Para Lakatos e Marconi (2001, p. 183), a pesquisa bibliográfica:

[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...].

A pesquisa bibliográfica, segundo Severino (2007, p.122) é feita a partir de registros disponíveis, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Por sua vez, Andrade (2010) afirma que pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos.

A pesquisa tem como objetivo, descrever as conquistas e dificuldades, bem como os avanços da população feminina no mercado de trabalho, segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como principal finalidade descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou estabelecer as relações entre as variáveis, sendo uma de suas principais características a utilização de coleta de dados padronizada.

Vergara (2000, p. 47) afirma que a pesquisa descritiva relata as características de uma determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza. "Não têm o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação".

A elaboração das questões da pesquisa exige conhecimento do tema a ser abordado. "O pesquisador precisa saber exatamente o que pretende com a pesquisa, ou seja, quem (ou o que) deseja medir, quando e onde o fará, como o fará e por que deverá fazê-lo" (MATTAR, 2001, p. 23).

O trabalho tem uma abordagem qualitativa, que tem o objetivo de obter informações sobre a inserção e o reconhecimento ou não do trabalho das mulheres. Este tipo de pesquisa preocupa-se em identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos (GIL, 2007). Esse mesmo autor relata que uma pesquisa explicativa pode ser a continuação de outra descritiva, haja vista que a identificação de fatores que determinam um fenômeno exige que o mesmo seja detalhado.

A pesquisa utilizou-se de um questionário com perguntas discursivas feitas diretamente as mulheres entrevistadas. Segundo Cervo & Bervian (2002, p. 48), o questionário "(...) refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche". Ele pode conter perguntas abertas e/ou fechadas. As abertas possibilitam respostas mais ricas e variadas e as fechadas maior facilidade na tabulação e análise dos dados.

De forma idêntica, Marconi & Lakatos (1996, p. 88) definem o questionário estruturado como uma "(...) série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador". Dentre as vantagens do questionário, destacam-se as seguintes: permite alcançar um maior número de pessoas; é mais econômico; padroniza as questões, possibilita a interpretação das respostas, além de assegurar o anonimato ao interrogado.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário contendo seis perguntas objetivas e nove perguntas subjetivas que foi aplicado durante o mês de fevereiro em vias da cidade de forma aleatória com nove mulheres com o intuito de atingir todas as classes sociais, idade e ramos de atuação das mulheres entrevistadas. Depois de realizada a coleta das informações foi feita a análise das informações que se encontram no próximo capítulo deste trabalho.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO DOS DADOS

A pesquisa foi aplicada com 9 (nove) mulheres de várias idades, classes sociais e formações diferentes, público pesquisado é totalmente feminino. O questionário aplicado continha 6 (seis) perguntas objetivas e 9 (nove) perguntas subjetivas, tendo sido aplicado de forma aleatória em vias da cidade durante o mês de fevereiro de 2019.

Quanto à idade das mulheres pesquisadas

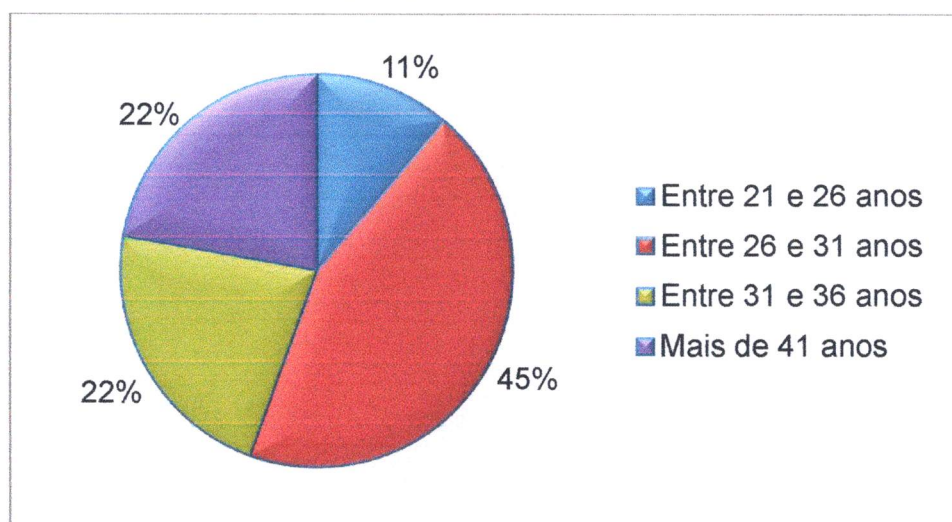


Gráfico 6 – Idade. Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Das mulheres entrevistadas 11% possuem entre 21 e 26 anos de idade, 45% possuem entre 26 e 31 anos de idade, 22% possuem entre 31 e 36 anos de idade e 22% possuem mais de 41 anos de idade.

Para Alves (2008, p. 8) "O maior crescimento da participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA) se deu nas idades entre 20 e 50 anos, em especial nas faixas sênior que possuem menores taxas de desemprego e maior nível de produtividade (...)". Verifica-se pelos dados do gráfico 06 que as mulheres entrevistadas possuem, em sua maioria, possuem entre 26 a 41 anos o que corrobora com o que o autor afirma.

Sobre o grau de escolaridade das entrevistadas

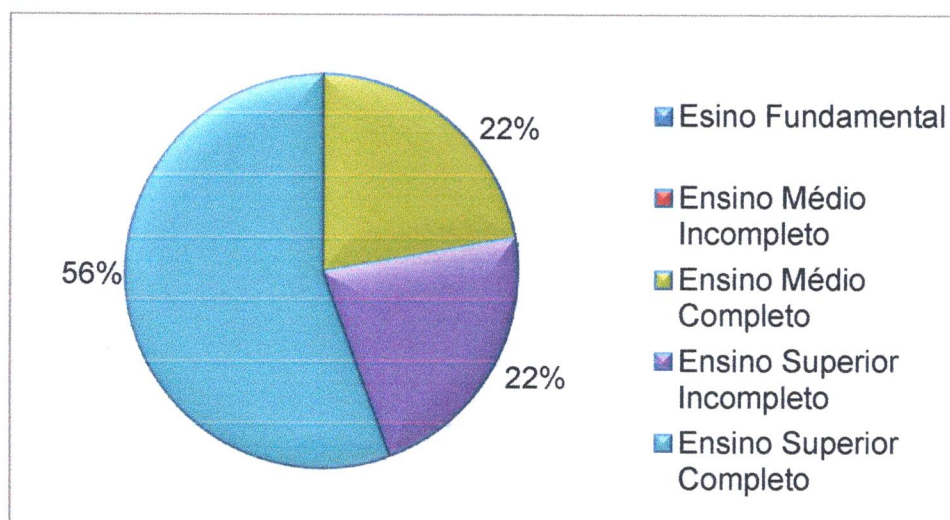


Gráfico 7 – Grau de Escolaridade. Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Das mulheres entrevistadas 22% possuem ensino médio completo, 22% possuem ensino superior incompleto e 56% possuem ensino superior completo.

Segundo dados do IBGE (2010), o Brasil é o 17º país com situação mais favorável em termos de equidade no acesso à educação entre os gêneros. O país é um dos 34 (trinta e quatro) em que há mais mulheres do que homens com o ensino médio completo. As mulheres estão buscando qualificação profissional como forma de diferencial na competição por vagas no mercado de trabalho. Se pode verificar na pesquisa que a maioria das entrevistadas possui o ensino superior completo.

Quanto à área de atuação

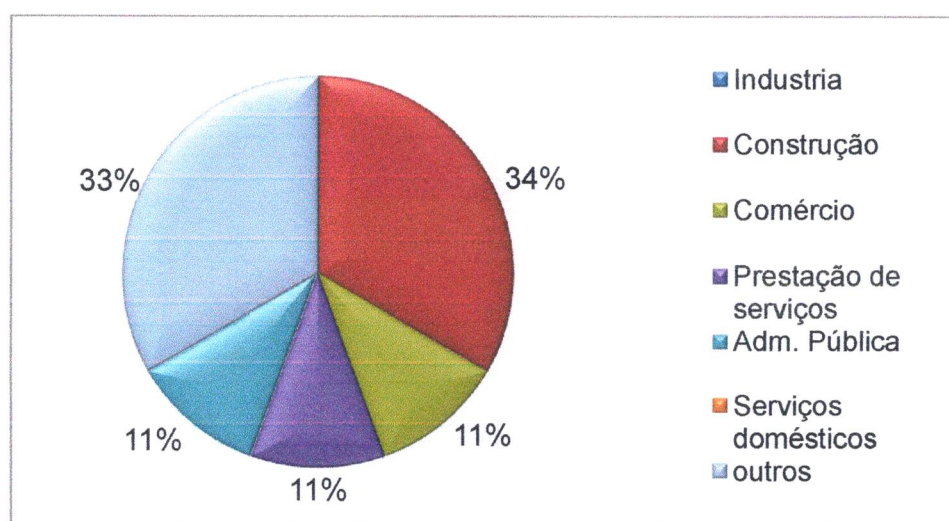


Gráfico 8 – Área de Atuação. Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Das mulheres entrevistadas 34% trabalham na área de comércio, 11% na área da construção, 11% com prestação de serviços, 11% na administração pública e 33% trabalham em outras áreas.

De acordo com Ost (2009), pesquisas recentes comprovam a participação e a importância da mulher no mercado de trabalho, bem como o avanço da mesma nas mais diversas áreas de atuação. A participação feminina vem carregada de mudanças nas ocupações, aumento na quantidade e na qualidade onde elas estão inseridas.

A mulher está inserida nos mais diversos setores, conquistando áreas jamais imaginadas, mas o fator a ser destacado está no fato não apenas das conquistas, mas da permanência das mesmas e no desenvolvimento do trabalho.

Sobre trabalhar de carteira assinada

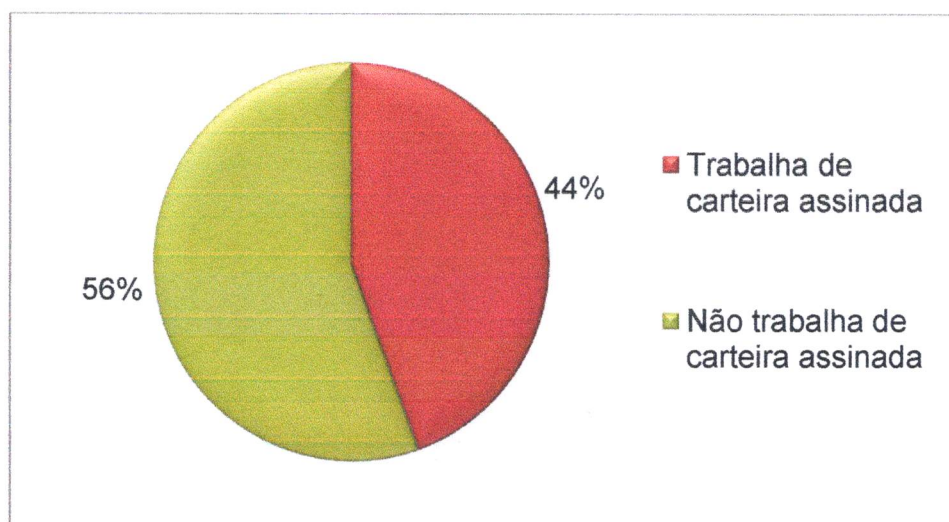


Gráfico 9 – Trabalha de Carteira Assinada. Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Das mulheres entrevistadas 44% disseram trabalhar de carteira assinada enquanto 56% disseram não trabalhar de carteira assinada. Um exemplo das que não trabalham de carteira assinada que podemos citar, são aquelas que atuam na administração pública, que algumas vezes são servidoras efetivas ou trabalham apenas com o contrato de trabalho.

Segundo Bruschini (2007), “a estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro apresenta tendências recorrentes que pouco têm-se alterado nos últimos 30 anos.”

O baixo crescimento das que trabalham com carteira assinada baseia-se no fato da estagnação da economia que apesar não retroceder e ainda abranger vários setores da economia não tem gerado novos posto de trabalho.

Sobre a renda média salarial

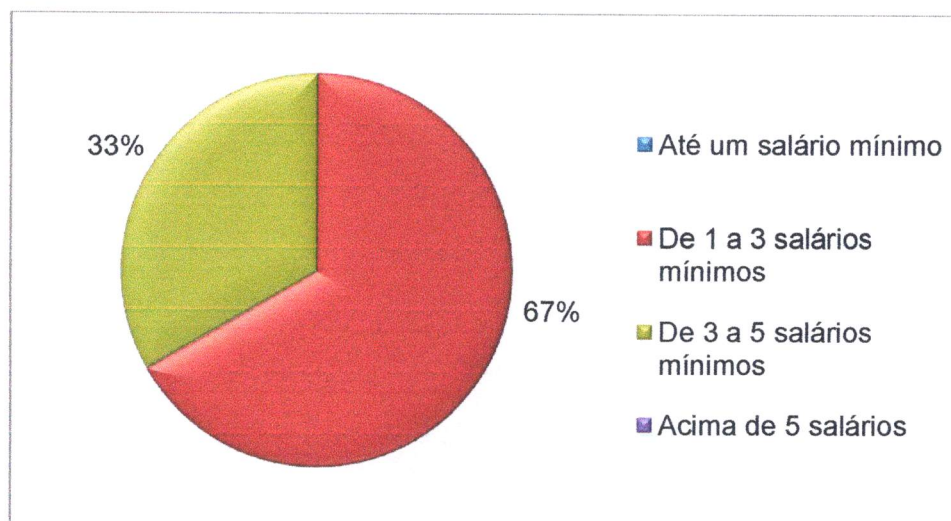


Gráfico 10 – Renda Média Salarial. Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Das mulheres entrevistadas 67% recebem entre 1 e 3 salários (998,01 a 2.994,00) e 33% recebem entre 3 e 5 salários (2.994,01 a 4.990,00). Percebe-se que a maioria das mulheres entrevistadas recebem uma média salarial maior que um salário mínimo, bem como percebe-se também que nenhuma das entrevistadas possuem renda maior que cinco salários, comprovando assim, as desigualdades existentes entre os gêneros.

Segundo Saffioti (1981), em 1976 dois terços das mulheres recebiam até dois salários mínimos (...) em termos de salário houve uma alguma melhora em 1977. Os dados mais recentes das pesquisas revelam uma situação aparentemente melhor.

Foi perguntado na questão de número sete como a entrevistada avalia a atuação da mulher no mercado de trabalho.

As respostas foram expostas no quadro a seguir:

Quadro 2 – Avaliação das entrevistadas sobre a mulher no mercado de trabalho.

A	<i>"A mulher obviamente conquistou o seu espaço no mercado de trabalho, e hoje podemos encontra-las em nosso país, nos mais altos escalões existentes."</i>
B	<i>"Vem cada dia aumentando seu espaço e buscando mais valorização."</i>

C	<i>"No século atual as mulheres estão ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho."</i>
D	<i>"Com o passar dos anos as mulheres cresceram bastante no mercado de trabalho, pouco reconhecimento e muito preconceito por homens."</i>
E	<i>"A mulher não tem espaço no mercado de trabalho."</i>
F	<i>"Apesar do crescimento da inserção das mulheres em diversas áreas de trabalho ainda há preconceitos advindos de algumas áreas de trabalho."</i>
G	<i>"A mulher no mercado de trabalho vem ganhando espaço e surpreendendo em suas habilidades nos diversos setores, e desempenhando com muita agilidade e organização bem maior que muitos homens, porém ainda existem alguns setores e atividades que por muitos ainda existe preconceito."</i>
H	<i>"Vou avaliar porque a mulher não pode se decha levar somos melhores tudo que fazemos bem mais organizado. Gerenciamos empresa a escola outro órgão que estiver na nossa responsabilidade."</i>
I	<i>"A mulher hoje e sempre e um ser inigualável sem nós os homens não são nada. A mulher hoje está se tornando mais importante tanto na vida conjugal como no mercado trabalho."</i>

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Observa-se que a maioria das mulheres relatou que a participação feminina no mercado de trabalho tem se ampliado e essa participação é fundamental para a sociedade, contudo ainda falta reconhecimento pelo trabalho desenvolvido e algumas das entrevistadas ainda acreditam que há discriminação pelo fato de ser mulher.

De acordo com a OIT (2010, p. 21) "o aumento das taxas de participação e ocupação das mulheres, a diminuição das taxas de informalidade, a melhoria da qualidade do emprego (...) são na atualidade, alguns dos objetivos fundamentais das políticas de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho (...)".

Na questão número oito, a pergunta foi realizada para saber se a entrevistada já teve dificuldades para conseguir um emprego pelo fato de ser do gênero feminino.

Quadro 3 – Sobre ter tido dificuldade em arrumar emprego por ser mulher

A	<i>"Não"</i>
B	<i>"Não"</i>
C	<i>"Não"</i>
D	<i>"Sim, na maioria por ter filho"</i>
E	<i>"Não"</i>
F	<i>"Não"</i>
G	<i>"Não"</i>
H	<i>"Não pelo fato de ser mulher mais porque não tenho experiência no mercado de trabalho."</i>
I	<i>"Não"</i>

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Observa-se que a maioria das mulheres relatou não ter tido dificuldade em conseguir emprego por ser mulher, no entanto relataram outras dificuldades, como o fato de ter filhos e não ter experiência no mercado de trabalho.

(...) funções iguais, salários e direitos iguais; igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e à ascensão e aprimoramento profissional. Todas essas bandeiras são parte do processo de conscientização da mulher de seu próprio valor e da necessidade de que ela se coloque como agente da sua liberação (MOREIRA, 2007, p. 65).

Sobre já ter sofrido algum preconceito no ambiente de trabalho por ser mulher, pergunta realizada na nona questão, as entrevistadas relatam que:

Quadro 4 – Se já sofreu preconceito no ambiente de trabalho por ser mulher

A	"Não"
B	"Não"
C	"Não"
D	"Não"
E	"Não"
F	"Sim, alguns homens sentem dificuldade em seguir "ordens" de mulheres."
G	"Não"
H	"Não"
I	"Não"

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Observa-se que a maioria das entrevistadas nunca sofreu nenhum tipo de preconceito pelo fato de ser mulher no ambiente de trabalho, no entanto uma delas relatou que sofre preconceito sim, principalmente por parte de homens que estão sob seu comando e resistem ao fato de ter uma mulher no controle das atividades desenvolvidas.

Coutinho (2006, p. 20-22) descreve que "discriminação direta pode ser vista, ainda, como uma forma de dominação de um grupo social sobre outro (...) no momento da contratação, ou da progressão funcional. O exame objetivo das capacidades e competências profissionais, nesse caso, é relegado, em razão de critérios discriminatórios".

A décima questão buscou saber das entrevistadas se elas são reconhecidas no ambiente de trabalho e de que forma ocorre esse reconhecimento quando ele existe. Relataram que:

Quadro 5 – Se é reconhecida no ambiente de trabalho e de que forma.

A	<i>“Sim, por exercer o que compete com destreza.”</i>
B	<i>“Sim, como orientadora da equipe.”</i>
C	<i>“Sim, características pessoais.”</i>
D	<i>“Não”</i>
E	<i>“Não”</i>
F	<i>“Sim, obtendo respeito dos colegas de trabalho.”</i>
G	<i>“Sim, através do meu desempenho mensal, recebo uma gratificação mensal por meta alcançada.”</i>
H	<i>“Sim, sou amiga estou pronta para ajuda no que for posive e faço o meu trabalho com responsabilidade.”</i>
I	<i>“Não”</i>

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Das mulheres pesquisadas algumas relatam que são reconhecidas no ambiente de trabalho através de promoção, reconhecimento dos colegas, gratificação e outras se auto reconhecem, já três das entrevistadas relatam que não são reconhecidas. Das que afirmaram não ser reconhecidas no ambiente de trabalho, duas possuem nível superior e uma apenas o ensino médio, sendo que uma atua na área de construção, outra marcou outros como opção e a terceira encontra-se desempregada. Observa-se que em sua maioria as mulheres são reconhecidas de alguma forma no local de trabalho pelo desenvolvimento de suas funções.

(...) funções iguais, salários e direitos iguais; igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e à ascensão e aprimoramento profissional. Todas essas bandeiras são parte do processo de conscientização da mulher de seu próprio valor e da necessidade de que ela se coloque como agente da sua liberação (MOREIRA, 2007, p. 65).

Na questão de número onze foi perguntado se a entrevistada já foi em alguma entrevista de emprego e sentiu que não conseguiu a vaga por estar concorrendo com alguém do gênero masculino. Elas responderam que:

Quadro 6 – Sobre sentir-se prejudicada em entrevista de emprego por concorrer com alguém do gênero masculino.

A	<i>“Não”</i>
B	<i>“Não”</i>
C	<i>“Não, todas as entrevistas que concorri eram p/ mulheres.”</i>
D	<i>Não respondeu</i>
E	<i>“Não”</i>
F	<i>“Não”</i>
G	<i>“Não, ainda não participei dessa concorrência com sexo oposto.”</i>
H	<i>“Não”</i>

I	"Não"
---	-------

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Todas as mulheres que responderam ao questionário disseram que em entrevistas de emprego não sofreram preconceito pelo fato de ser mulher. A incorporação das mulheres ao mercado de trabalho em iguais condições que as dos homens requerem uma análise e uma mudança estratégica da função social e simbólica estabelecida na sociedade (...) (CEPAL, 2010, p. 7 - 8).

Verifica-se que de fato há uma mudança em relação a questão de gênero, haja visto que a maioria das entrevistadas nunca sofreram preconceito em entrevistas de empregos onde disputavam vagas de trabalho com os homens.

Na décima segunda questão, foi perguntada a opinião das entrevistadas para saber se acreditam que as empresas são melhores gerenciadas por mulheres ou por homens. Elas afirmam que:

Quadro 7 – Sobre a opinião de a empresa ser melhor gerenciada por mulheres ou por homens.

A	<i>"Depende da qualificação, ambos podem ser aprovados."</i>
B	<i>"É uma questão que não depende do gênero, mais sim da capacidade individual de cada um."</i>
C	<i>"Por mulheres, pois temos habilidade de lidar com várias coisas ao mesmo tempo."</i>
D	<i>"Por mulheres."</i>
E	<i>"Por homens eles tem mais facilidade para gerenciar."</i>
F	<i>"Depende do "ramo" da empresa."</i>
G	<i>"Mulheres, pois são mais organizadas e com o diferencial de conseguirem desenvolver diversas atividades e habilidades quase que ao mesmo tempo."</i>
H	<i>"Depende se a pessoa souber gerenciar pra mim não tem problema nenhum homem ou mulher."</i>
I	<i>"Ambas partes cada um fazendo a sua parte só tem a crescer."</i>

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Quando perguntadas a respeito do gerenciamento das organizações as respostas foram variadas, algumas acreditam que os homens são melhores gestores, outras acham que as mulheres e outra parte acham que independe do gênero, mas sim da competência de cada um.

Para Rubin (1975, p. 179):

Homens e mulheres são, é claro, diferentes. Mas nem tão diferentes como o dia e a noite, a terra e o céu, yin e yang, vida e morte. De fato, desde o ponto de vista da natureza, homens e mulheres estão mais próximos entre si do que com qualquer outra coisa – por exemplo, montanhas, cangurus ou coqueiros. A ideia de que homens e mulheres diferente mais entre si do que em relação a qualquer outra coisa deve vir de algum outro lugar que não [seja] a natureza

[...] longe de ser a expressão de diferenças naturais, a identidade de gênero é a supressão de similaridades naturais.

Quando falamos em gestão, observou-se que o que determina o tipo de administração não é fato de ser homem ou ser mulher, mas sim a qualidade do trabalho desenvolvido e a qualificação de cada um.

Sobre promoção ou conquistas de cargo superior na empresa em que trabalha foi a pergunta de número treze.

Quadro 8 – Se já teve alguma promoção ou assumiu cargo superior no ramo que atua.

A	<i>"Sou dona do meu próprio negócio e busco sempre estar atualizada, para assim oferecer e agregar valores no mesmo. Fidelizando a clientela."</i>
B	<i>"Sim, gerente."</i>
C	<i>"Não"</i>
D	<i>"Não, nunca tive oportunidade de promoção ou cargo mais elevado"</i>
E	<i>"Não"</i>
F	<i>"Não"</i>
G	<i>"Não, porém no meu trabalho 90% são mulheres."</i>
H	<i>"Sim, 1 ano como assistente administrativo depois para técnica pedagógica."</i>
I	<i>"Ainda não."</i>

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

Quando se trata de promoção no ambiente de trabalho pelas organizações, observa-se que a maioria não obteve promoção, contudo existem casos em que as entrevistadas afirmam terem sido promovidas, passando a exercer um cargo superior, com maior responsabilidade.

Segundo Aparicio, Melo e Oliveira (2009), os homens têm mais facilidade em investir em suas carreiras profissionais, uma vez que a mulher ainda encontra barreiras naturais e aquelas impostas pela sociedade para priorizar seu lado profissional, contudo seu comportamento, vem refletindo mudanças.

Pode se concluir que as entrevistadas que ainda não obtiveram uma promoção em seu ambiente de trabalho podem estar relacionadas ao fato do desenvolvimento de suas funções que não estão alcançando patamares desejados, ou mesmo estar ligado ao fato de que as organizações as quais as mesmas entregam não estão valorizando seus funcionários.

A décima quarta questão buscou saber se as entrevistadas encontram dificuldades no ambiente de trabalho por serem do gênero feminino. As respostas foram:

Quadro 9 – Se encontra dificuldades no ambiente de trabalho por ser mulher.

A	<i>"Não, ser mulher é algo maravilhoso quando descobrimos que somos escolhidas pra gerar vidas, assim sendo responsável de perpetuar a espécie."</i>
B	<i>"Não"</i>
C	<i>"Não"</i>
D	<i>"Sim."</i>
E	<i>"Não"</i>
F	<i>"Não, em algumas situações o fato de ser mulher acaba ajudando. Este é o meu caso."</i>
G	<i>"Não"</i>
H	<i>"Não"</i>
I	<i>"Não"</i>

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

As maiores das mulheres relataram não encontrar dificuldade no ambiente de trabalho por ser do gênero feminino, dizendo até mesmo que o fato de ser mulher acaba ajudando em determinados momentos. Porém, uma das entrevistadas afirma que sim, tem dificuldade, mas não respondeu qual seria.

Apesar de todas as dificuldades enfrentadas, as mulheres desempenham suas funções de modo espetacular, buscando e alcançando seu crescimento dentro das organizações, buscando assim, reconhecimento profissional.

Na décima quinta pergunta, o objetivo foi saber se a entrevistada já teve alguma conquista após sua inserção no mercado de trabalho. Elas afirmam que:

Quadro 10 – Se já teve conquistas após a inserção no mercado de trabalho.

A	<i>"Sim, com décadas na mesma atividade me aprimora a cada dia pois tudo faço com amor e dedicação. E tenho realizado sonhos, o que me deixa feliz."</i>
B	<i>"Sim, compra carro próprio."</i>
C	<i>"Não"</i>
D	<i>"Não"</i>
E	<i>"Não"</i>
F	<i>"Sim, amplitude de conhecimento na minha área de atuação. Oportunidade de interagir com pessoas diferentes."</i>
G	<i>"Sim, conquistei carro próprio, independência financeira, hoje além do meu trabalho com serviço prestado na área de corretagem que exerço, sou proprietária de uma microempresa."</i>
H	<i>"Não"</i>
I	<i>"O reconhecimento das pessoas nas outras empresas trabalhadas, é muito bom quando se tem essa admiração enorme, e com isto só tem agradecer."</i>

Fonte: Dados da pesquisadora (2019).

A maioria as mulheres dizem já ter sido reconhecidas no ambiente de trabalho desde sua inserção, como a aquisição do carro próprio, ampliação dos conhecimentos

na área que atua, independência financeira, e reconhecimento de outros, mas ainda existem as que ainda não tiveram esse reconhecimento.

O paradigma de que a mulher não tem capacidade para ocupar ou gerir qualquer negócio vem sendo derrubado através do reconhecimento de suas habilidades, uma vez que possuem a versatilidade de adaptar-se a qualquer ambiente e transformar qualquer situação que lhe for imposta. Uma prova disso encontra-se nas respostas das entrevistadas que em sua maioria já foram ou são reconhecidas de alguma forma durante sua atuação no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Ao concluir o trabalho observa-se que inúmeros foram os desafios enfrentados na trajetória da inclusão da mulher no mercado de trabalho, onde as guerras acabaram sendo um marco importante, já que foi a partir daí que as mulheres deixaram de serem apenas esposas e mães. Essa inserção não ocorreu de forma contínua e tranquila, exigiu esforços diante dos obstáculos encontrados, os quais ainda persistem na atualidade.

Muitas foram as opressões, no início do século XX a mulher ainda não havia conquistado o direito de participar da vida política e muito menos adquirir imóveis em seu nome ou ser proprietária de algo, contudo depois de longas jornadas, no decorrer do século as mesmas adquiriram não apenas esses direitos como muitos outros, expandindo sua participação no mercado de trabalho.

A elevação no nível de escolaridade das mulheres produziu impacto nas organizações, fazendo com que as mesmas ocupassem postos de trabalhos tidos até então como masculinos. O número de mulheres com nível superior ultrapassa o número de homens, contudo ainda existem divergências quando se fala em cargos de gestão ou de chefia e em relação aos salários percebidos, uma vez que as mulheres levam mais tempo para serem promovidas e recebem remuneração menor pelo desempenho da mesma ocupação.

Apesar das leis que garantem a igualdade de gênero é necessário que se crie discussões, para que tabus sejam dissolvidos e se cultive o respeito, a igualdade, a quebra de preconceitos que ainda são muito elevados na atualidade. É necessária a disseminação de uma gestão estratégica, onde as mulheres sejam vistas com as mesmas características profissionais que os homens, deixando de lado a questão do gênero.

Percebe-se que o maior entrave enfrentado pelas mulheres é a discriminação, principalmente a de gênero. É preciso haver uma consciência de que o fato de ser mulher não aumenta ou diminui a capacidade de desenvolver suas habilidades. Foram muitas as dificuldades para entrar no mercado de trabalho, muitas lutas para permanecer, conquistas e vitórias em todas as áreas de atuação.

A mulher conseguiu ocupar cargos tidos como exclusivamente masculinos e não se acomoda com a posição que ocupa, buscando sua própria superação no ambiente de trabalho. Um exemplo dessa superação está no relato da maioria das

mulheres pesquisadas, que dizem não encontrar dificuldade no mercado de trabalho pelo fato de serem mulheres.

Verifica-se, portanto, que a questão norteadora de número um que se trata de saber quais as conquistas históricas que a mulher obteve com seu ingresso no mercado de trabalho, foi respondida através do referencial teórico, onde afirma-se as conquistas como as leis trabalhistas voltadas para as mulheres, direito a voto, dentre outros.

A segunda questão norteadora que buscou saber como participantes da pesquisa vê a inserção da mulher no mercado de trabalho, pôde-se observar que as entrevistadas entendem que a mulher teve muitas vitórias e veem como sendo um grande marco para o gênero feminino, porém, há uma minoria que ainda acredita que a mulher possui pouco espaço no ambiente de trabalho.

Por fim, a terceira questão norteadora que se trata de saber quais os desafios que as entrevistadas enfrentam na sua atuação profissional pelo fato de ser mulher, as participantes da pesquisa afirmam que, em sua maioria, não enfrentam desafios, inclusive com uma afirmação de que o fato de ser mulher facilita no trabalho em algumas situações. Porém, há uma resposta que enfatiza o fato de alguns homens não reconhecerem a mulher como capaz quando está em um cargo superior.

Contudo, o objetivo destacado nesta pesquisa foi alcançado, o de verificar a concepção da mulher no mercado de trabalho de Itaituba sobre conquistas e desafios enfrentados em suas funções por ser do gênero feminino. As entrevistadas consideram que a mulher evoluiu e conquistou seu espaço no mercado de trabalho, realizaram conquistas pessoais e profissionais e em sua maioria não sofrem discriminação no ambiente de trabalho por serem do gênero feminino.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana. O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. **Mulher e Trabalho Experiências de ação afirmativa** S.P, Boitempo Editorial, 2000.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. **A transição demográfica e a janela de oportunidade**. Pesquisa do Instituto Braudel: São Paulo, 2008.
- ALVES, Branca Moreira. **O que é feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- APARÍCIO, Ingrid; MELLO, Kelli; OLIVEIRA, Patrícia de. **Desenvolvimento de carreira: O papel da mulher nas organizações**. Cadernos de Administração, v. 1, p. 130-148, mês, 2009.
- ARAUJO, Luís Cesar G. de. **As mulheres no controle do mundo- elas têm influência em todas as esferas, da política a comunicação**. Forbes Brasil, São Paulo, set. 2004.
- ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações**. São Paulo, 2012.
- BARROS, A. M., **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2010
- BRASIL, Leis, decretos etc (1986). **Consolidação da leis do trabalho**. Juarez de Oliveira. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 1986.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1998.
- BRASIL/SPM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2013**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, novembro de 2013. 170p. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>. Acesso em 30/01/2019.
- BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. **A Bi-Polaridade do Trabalho Feminino no Brasil: O Emprego Doméstico e as “Novas” Ocupações**. Mulher e Ocupação 1999.
- BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol. 34, nº 121, p. 105-138, jan/abr, 2004.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, vol.37, n°. 132, p. 537-572, set/dez, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 02 de janeiro de 2019.

CEPAL. **Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade? XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe.** Brasília de 13 a 16 de julho de 2010. Disponível em: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/9/40129/P40129.xml&xsl=/mujer/tpep/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>. Acesso em 20 de dez. de 2018.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CRAWFORD, D. **Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas. Seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento.** São Paulo: Atlas, 1994.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades.** In: *"Igualdade Racial: principais resultados"*, FARRANHA, A. C. & EGG, R. [org.] Brasília: OIT, 2006. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf. Acesso em 06 de dez. de 2019.

D'ALONSO, G. L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias.** *Revista Psicologia para América Latina*, n.15, México, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de Direito do Trabalho.** São Paulo, 2010;

EQUIPE PESQUISA SALARIAL DA CATHO ONLINE. **As diferenças salariais entre Homens e Mulheres.** Disponível em: http://www3.catho.com.br/salario/action/artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php Acesso em: 05 de dez. 2015.

FARIAS, Nalu e NOBRE, Miriam. **Gênero e desigualdade.** São Paulo: Sempre-viva Organização Feminista, 1997.

FERREIRA, Juliana de Campos; SANTOS, Simone Aparecida Soares; TOMÉ, Marta Fresneda. **Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho.** *Revistas Científicas Eletrônicas da FAEF, Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral - FAEF, Garça/SP*, vol. 20, nº 20, p.1-7, jun, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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

GIULANI, P.C. in PRIORE, M. D. **História das Mulheres no Brasil.** 9 ed. São Paulo: Editora Contexto, 2008.

GOMES, A. F. **O outro no trabalho: mulher e gestão.** Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 12, n. 13, p. 1-9, julho/setembro, 2005.

GRZYBOVSKI, Denize. BOSCARIN, Roberta. MIGOT, Ana M. B. **Mercado Formal de Trabalho e a Mulher Executiva.** Teor. Evid. Econômica v. 09 n. 16 p. 79-100 maio/2001 Passo Fundo.< www.upf.tche.br/cepeac/artigo05>. Data de acesso: 21 de jan. 2019.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000.** Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdnovo_880.pdf. Acesso em 30 de fev. de 2019.

HOFFMANN, R., LEONE, E. T. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002.** Revista Nova Economia, Belo Horizonte, 14 (2), 35-58, maio-agosto, 2004.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa mensal de emprego.** Rio de Janeiro, 2009.

IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Pesquisa Mensal de Emprego (PME): 2008. Disponível em: **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas.** Pesquisa Mensal de Emprego (PME): Boletim de março de 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf. Acesso em 15/01/2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Banco de dados agregados.** (2010). Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Evolucao_emprego_carteira_trabalho_assinada.pdf Acesso em: 03 de fev. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Banco de dados agregados.** 2015. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2015.pdf Acesso em: 26 de jan. de 2019.

IKEDA, Marcelo. **Remuneração por Gênero no Mercado de Trabalho Formal: Diferenças e Possíveis Justificativas.** Texto para Discussão n. 82. Rio de Janeiro. Setembro/2000

INSTITUTO VIDA E CARREIRA. **Banco de dados agregados.** 2015. Disponível em: <http://www.institutovidaecarreira.com.br/site/mulheres-na-america-latina-e-caribe/> Acesso em: 26 de fev. de 2016.

IPEA. **Políticas sociais: acompanhamento e análise.** Nº 22. IPEA: Brasília, 2014. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014.** Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/>

Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em 13 de fev.de 2019.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. 4º edição. Brasília, 2011.

KANTER, R. M Men and Women of the Corporation. New York: Basic,1997. KANAN, L.A. **Poder e Liderança de Mulheres nas Organizações de Trabalho**. Organização & Sociedade, 17(53), 243-257, 2010. MOURÃO; GALINKIN, 2008

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LUCA, T. **Indústria e trabalho na história do Brasil**. São Paulo. Contexto, 2001.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996

MARIANO, Silvana Aparecida. **O sujeito do feminismo e o pós-estruturalismo. Estudos Feministas**. Florianópolis, set./dez, 2005.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NARVAZ, Martha, G. **Submissão e resistência: explodindo o discurso patriarcal da dominação feminina, 2005**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2005.

NASCIMENTO, Mascaro Amauri, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2010;

OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010, 216 p. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf. Acesso em 28 de dez. de 2019.

PNUD (2014). **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento**. Banco de dados agregados. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/arquivos/RDH2014pt.pdf> Acesso em: 12 de jan. de 2019.

ROBBINS, S.; COULTER, M. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice. Hall, 1998.

RUBIN, G. The traffic in women: notes on the "political economy of sex" IN: REITER, Rayna.; Toward an Anthropology of Women. Monthly Review Press, New York, 1975.

SAFFIOTI, H. I. B. **Do Artesanal ao Industrial: A Exploração da Mulher**. São Paulo: Editora Hucitec, 1981.

SAVAGE, M.; WITZ, A. **Gender and Bureaucracy**. Oxford: Backwell Publishers, 1992.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007;

SCHLICKMANN, Eugênia, PIZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança**. *Revista Borges*, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, vol. 3, nº. 1, p. 70-89, jul, 2003.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

APÊNDICE



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Este questionário destina-se apenas para fins acadêmicos, no entanto o seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para o os participantes e você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar do estudo "A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: olhares de mulheres no mercado de trabalho no município de Itaituba-Pa." Sua opinião é de fundamental importância e suas respostas permanecerão sob sigilo.

QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**1. Gênero.**

- a) ☐ feminino b) ☐ masculino

2. Qual e sua idade? _____ anos**3. Qual seu grau de escolaridade?**

- a) ☐ ensino fundamental
b) ☐ ensino médio incompleto
c) ☐ ensino médio completo
d) ☐ ensino superior incompleto. Qual Curso: _____
e) ☐ ensino superior completo. Qual curso: _____
f) Outros _____

4. Área De Atuação:

- a) ☐ Indústria
b) ☐ Construção
c) ☐ Comércio
d) ☐ Prestação de Serviços
e) ☐ Administração Pública
f) ☐ Serviços Domésticos
g) ☐ Outros

5. Trabalha de carteira assinada: a) ☐ Sim b) ☐ Não**6. Qual sua renda média salarial?**

- a) ☐ Até um salário mínimo (998,00)
b) ☐ De 1 a 3 salários (998,01 a 2.994,00)
c) ☐ De 3 a 5 salários (2.994,01 a 4.990,00)
d) ☐ Acima de 5 salários

7. Qual sua avaliação sobre a mulher no mercado de trabalho?

8. Você já teve dificuldade para conseguir emprego por ser mulher? Justifique.

a) () Não

b) () Sim.

Qual? _____

9. Você já sofreu algum preconceito no ambiente de trabalho pelo fato de ser mulher?

a) () Não, nunca.

b) () Sim. De que forma?

10. Você é reconhecida no ambiente de trabalho? De que forma?

a) () Não, nunca.

b) () Sim. De que forma?

11. Você já foi a uma entrevista de emprego onde estava concorrendo com uma pessoa do sexo masculino e sentiu que não conseguiu a vaga pelo fato de ser mulher? Justifique.

12. Em sua opinião a empresa é melhor gerenciada por homens ou por mulheres? Justifique.

13. No seu ramo de atuação ou na empresa que você trabalha já obteve alguma promoção ou conquistou algum cargo mais elevado do que o que começou na empresa? Qual?

14. Você encontra dificuldades no ambiente de trabalho pelo fato de ser mulher? Quais?

a) () Não, nunca.

b) () Sim. Quais?

15. Você já obteve alguma conquista após sua inserção no mercado de trabalho? Se sim, qual?