

## MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Fernanda Ortega Diniz\*, Tatiane Fabiana Fassi\* e Mariângela Cazetta\*

\*Especialização em Gestão Estratégica Empresarial/Fatec Rio Preto/ São José do Rio Preto-SP/ Brasil.

e-mail: [fernanda.o.diniz@hotmail.com](mailto:fernanda.o.diniz@hotmail.com); [tatynefassi@gmail.com](mailto:tatynefassi@gmail.com); [mariangela@fatecriopreto.edu.br](mailto:mariangela@fatecriopreto.edu.br)

**Resumo:** Este artigo teve por objetivo a partir de uma evolução histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho analisar sua posição hoje. Considerando que essa dinâmica de incorporação da mulher no mercado de trabalho perpassou inúmeras transformações que aconteceram no mundo do trabalho e desafios que essa mesma mulher enfrentou ao longo de toda história sua participação está cada vez mais intensa. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica a partir de fontes confiáveis e que tratavam do assunto. Concluiu-se que apesar de toda a luta ainda enfrentada e desigualdades é crescente o número de mulheres no mercado de trabalho e esse posicionamento tem contribuído para diversas mudanças, especialmente, no que diz respeito à desigualdade e rebaixamento da mulher.

**Palavras-chave:** Mulher. Mercado de Trabalho. Preconceitos. Liderança.

**Abstract:** This article aims from a historical evolution of the integration of women at work analyzing their position in today's labor market. Whereas this woman incorporating dynamic in the labor market pervaded many changes that happened in the world of work and challenges that this same woman faced throughout history it has been increasingly intense participation of women in the labor market. The methodology used was a literature review from reliable sources that dealt with the subject. It was concluded that despite all the struggle still faced and inequality is increasing the number of women in the labor market and this position has contributed to several changes, especially with regard to inequality and relegation of women.

**Keywords:** Woman. Job market. Prejudices. Leadership.

### 1. Introdução

Foi devido à necessidade da contribuição da mulher que ocorreu a sua inserção no mercado de trabalho. Esse início, como será visto no decorrer deste artigo de forma detalhada, aconteceu de forma simultânea com a Revolução Industrial, momento no qual precisavam urgentemente de contribuições das mulheres para as indústrias, com o intento de pagar menos salários e também de mão de obra de indivíduos que fossem mais disciplinados, desta maneira a mulher foi efetivamente inserida na produção.

Na verdade, pode-se dizer que diversos fatos e acontecimentos marcaram a batalha da mulher na busca de um espaço no mercado de trabalho além de derrubar muitas atitudes preconceituosas, dentre eles: a ideia machista e a própria cultura que predominavam na Idade Média. Fatos esses que criaram diversos obstáculos no sentido de mostrarem seus valores e habilidades, despertando em muitas a vontade de ir além, buscar seus direitos e poder ajudar no sustento da casa. E foram mulheres estas que de forma bastante unida saíram à luta (SOUZA e SANTOS, 2014).

No início foram muitas as dificuldades encontradas, mas aos poucos foram conquistando seu espaço: na década de 1950 as brasileiras, por exemplo, correspondiam a 10% da população economicamente ativa chegando nos últimos anos a um número que corresponde a 49% da força de trabalho. É importante destacar que ela não é somente empregada, muitas vezes ela é empregadora também. A sua contribuição vem se destacando em diversos setores da economia brasileira, como podemos observar na pesquisa realizada pelo IBGE, na pesquisa mensal de emprego realizada em março de 2012: 13,0% das mulheres estão nas indústrias; 17,5% no comércio; 14,9% em serviços prestados a empresas; 22,6% na administração pública; 14,5% em serviços domésticos; 1% na construção e 16,2% em outros serviços. Para as mulheres negras, a concentração no setor de serviços é ainda maior; chegando a 41,6% na região metropolitana de São Paulo e a 57% no Distrito Federal. Os serviços domésticos são a segunda opção das mulheres negras. (IBGE, 2012).

Vale ressaltar que mesmo com os números apresentados e a crescente evolução da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está isenta de algumas desvantagens em relação ao homem, pois há ainda preconceito e também discriminação, desigualdade salarial, porém, aos poucos ela vai conquistando direitos, espaço, tornando-se grandes empresárias, empreendedoras.

Feitas tais assertivas, vale dizer que o objetivo deste artigo é a partir de uma evolução histórica da inserção da mulher no trabalho analisar sua posição hoje no mercado.

## 2. Evolução Histórica da Mulher no Trabalho

Ao iniciar uma análise sobre assunto que envolve a Evolução Histórica da Mulher no Trabalho, há necessidade de lembrar também da sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, como dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos. Na verdade tudo na vida tem uma realidade histórico-cultural e por este motivo não é possível que se admita que se aprofunde em seus estudos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo (CALIL, 2007).

E fazendo um breve histórico também há a possibilidade de um entendimento mais criterioso de todos os problemas atuais, pois a concepção histórica ajuda a entender como foi o seu desenvolvimento bem como as projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive em relação aos problemas da atualidade. Em outras palavras, isto significa que embora o tema central deste trabalho seja MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO, para que se tenha um melhor conceito da evolução dessa inserção, faz-se necessária uma análise da evolução histórica, pois foi a partir de toda essa revolução que a cada dia mais a mulher conquistou direitos no mercado de trabalho.

### 2.1 O período colonial

De acordo com Calil (2007) no período colonial a mão de obra era basicamente escrava e entre a numerosa leva de escravos que chegavam nesses séculos ao Brasil é que se encontrava a grande maioria da mão de obra feminina da época. Aumentavam-lhe o percentual das índias cativas, mas essas eram número inferior à mão de obra negra, vez que era proibido escravizar os nativos, tendo em vista que a Coroa lucrava também com o tráfico de escravos.

As mulheres livres (brancas) apenas para não deixar de lhes fazer nota faziam parte de uma pequena minoria durante os tempos de Brasil colônia, quando comparadas com a quantidade de colonos que vinham tentar fortuna no novo mundo ou obrigados, por terem sido degradados como pena por algum crime cometido. Muitas delas órfãs, enviadas de Portugal exatamente para povoar as novas terras, tinham como único papel social o de esposa. A expressão: “branca pra casar, negra para trabalhar”, corrente na época, traduz bem tal mentalidade.

Também no Ciclo do Ouro a mão-de-obra também era a escrava, tanto das mulheres quanto dos homens. Somente estipulavam que os trabalhos não tão pesados ficariam por conta das negras. A participação feminina nesse período ocorreu em alguns ofícios que eram exclusivos de homens como panificação, tecelagem e também alfaiataria. Outros ofícios eram atividades exclusivamente femininas tais como: doceira, fiandeira, rendeira, costureira. Em Portugal nesta mesma época, existiam as corporações de ofício meninas como as de doceiras (CALIL, 2007).

Também o comércio ambulante foi outra atividade exercida de forma exclusiva pelas mulheres livres ou cativas, por ordem de seus proprietários, acabando por gerar a expressão: “negra de tabuleiro” a fim de se referir às mulheres que se dedicavam a essa atividade. A presença feminina foi tão acentuada no pequeno comércio tanto na colônia quanto na metrópole que acabou sendo privilegiada pela legislação portuguesa, por meio de uma reserva de mercado às mulheres mascates, destinando-lhes o comércio de doces, bolos, frutos, melão, hortaliça, leite, dentre outros (CALIL, 2007).

### 2.2 O período imperial

Com a independência do Brasil no ano de 1822 o país ficou livre e obteve a denominação de Império. A mudança política não trouxe grandes reflexos no país, pois o escravismo continuou a ser grande fonte de mão-de-obra e a Constituição Política do Império do Brasil quase que fingia não existir as mulheres a quem era negado o direito ao voto e a maioria esmagadora das mulheres era mantida analfabeta. A elas era negado o espaço público e social sendo somente aberto a elas o espaço doméstico (CALIL, 2007).

Sobre o assunto Calil (2007, p.21) também observa:

No mesmo período também foi presenciado o nascimento de uma nova mulher nas relações das chamadas família burguesa, agora marcada pela valorização da intimidade e maternidade. Um sólido ambiente familiar, o lar acolhedor, filhos educados e esposa dedicada ao marido, às crianças e desobrigada de qualquer trabalho produtivo representavam o ideal de retidão e probidade, um tesouro social imprescindível.

É descrito ainda por Miridan Knos Falci (citada por Del Priore, 2006, p.223) que na época existiam dois universos: o das mulheres que necessitavam trabalhar e as que passavam longe do trabalho.

As mulheres de classe mais abastada não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas “prendas domesticas” – orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida, faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfejo e assim puderam ajudar no sustento e educação da numerosa prole. Entretanto, as atividades, além de não serem muito valorizadas, não eram muito bem-vistas socialmente. Tornavam-se facilmente alvo de maledicência por parte de homens e mulheres que acusavam a incapacidade do homem da casa ou observavam sua decadência econômica. Por isso, muitas vendiam o produto de suas atividades através de outras pessoas por não querer aparecer. Na época, era voz comum que a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. As mulheres pobres não tinham outra escolha a não ser procurar garantir seu sustento. Eram, pois, costureiras e rendeiras, lavadeiras, fiandeiras ou roceiras estas últimas na enxada, ao lado de irmãos, pais ou companheiros, faziam todo o trabalho considerado masculino: torar paus, carregar feixes de lenha, cavoucar, semear, limpar a roça do mato e colher. As escravas trabalhavam, principalmente na roça, mas também foram usadas por seus senhores como tecelãs, fiandeiras, rendeiras, carpinteiras, azeiteiras, e mão-de-obra para todo e qualquer serviço.

Desta forma, muito embora pode-se falar em trabalho da mulher, não é possível se falar em um direito do trabalho, tampouco em um direito do trabalho da mulher, pois a necessidade de regulamentação legislativa do trabalho apareceu apenas ao longo da história em quase todos os países ocidentais, quando se tornou expressivo o emprego de mão de obra assalariada na indústria.

### **2.3 O período Republicano**

O início deste período ficou marcado pelo fim da escravidão decretado em 1888 pela Lei Áurea e significou grande transformação, uma verdadeira revolução na questão da mão-de-obra, pois agora todos se tornaram trabalhadores livres, capazes não apenas de vender sua força produtiva, mas também tinham autonomia para escolher a quem vender.

Porém, o país apresentava carência de trabalhadores em suas expansões agrícolas. E assim a solução encontrada para resolver a questão foi fomentar a corrente imigratória europeia, tendo em vista que havia um enorme fluxo de europeus que se dirigiam para os Estados Unidos de forma espontânea. Um bom tanto desses imigrantes não permaneciam nas fazendas para onde foram encaminhados e sim abandonavam o campo e iam para as cidades. E assim a chegada de contingente às cidades coincidiu com o início da industrialização do país.

De acordo com Calil (2007) o significativo afluxo de imigrantes como de ex-escravos recém-libertos fez com que houvesse uma aceleração na urbanização de polos tais como Rio de Janeiro e São Paulo. Entre os trabalhadores pobres que foram para as cidades estavam mulheres, muitas delas chefes de família, e assim muitas trabalhadoras enfrentavam o preconceito contra a mulher que trabalhava e, ainda, eram vítimas de outro preconceito: o que acompanhava uma mulher só.

Quando do início da industrialização do país, a mão de obra feminina era empregada em larga escala. Porém, as mulheres eram empregadas exatamente em ramos que faziam uso de menor mecanização o caso de setores tais como fiação e tecelagem. As indústrias mecanizadas, como as de metalurgia, calçados e mobiliários tinham suas vagas ocupadas por homens apenas. E nem todas as mulheres saíam de casa para trabalhar: era prática comum que indústrias de peças de vestuário, alfaiataria e sacaria contratassem costureiras para efetuar seus trabalhos em casa (CALIL, 2007).

Desta forma para as mulheres ficavam apenas tarefas que exigiam alguma especialização, no entanto, com menores remunerações e ainda com jornada de trabalho excessiva. Foi somente em 1932 por força de um Decreto de número 21.186 regulamentado pelo Decreto número 21.367 que fixou a jornada em 8 (oito) horas diárias.

### **2.4 As primeiras normas de Proteção ao Trabalho da Mulher**

Cogitou no Congresso Nacional um projeto de Código do Trabalho em meados de 1912 que apresentava, dentre outras coisas relacionadas ao trabalho, regulamentações acerca do trabalho da mulher. Seu

texto trazia a previsão que ela poderia trabalhar sem autorização marital, que a ela era proibido o trabalho noturno, jornada limitada a oito horas diárias, licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após, garantido o retorno após e percepção de um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. No entanto, os parlamentares tiveram bons olhos sobre referido projeto e ainda que discutido por muitos anos não obteve aprovação.

Em âmbito nacional tivemos a Lei número 1.596 de 29 de dezembro de 1917 que instituiu o Serviço Sanitário do Estado, em que era proibido o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério. E em âmbito federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, Decreto número 16.300 de 21 de dezembro de 1923 que facultava às empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais descanso de trinta dias antes e outros trinta dias após o parto (MARTINS, 2013).

Finda a Primeira Guerra Mundial, no ano de 1919 houve a criação do Tratado de Versalhes que, dentre as suas disposições, recomendava, na Parte XIII, números VII e XIX, respectivamente: “A trabalho igual deve-se pagar salário igual, sem distinção de sexo do trabalhador [...]” e “[...] deve-se organizar, em cada Estado, serviço de inspeção que compreenda mulheres, a fim de assegurar a aplicação de leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores” (MARTINS, 2013).

Também na mesma Parte do referido Tratado foi inventada a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Referida organização objetivava a garantia de melhores condições de trabalho. Uma das primeiras matérias regulamentadas pela OIT foi o trabalho da mulher, o objetivo final, evitar a concorrência desleal internacional. O objetivo das declarações e convenções da OIT é o tratamento internacionalmente uniformizado dos direitos trabalhistas, fundado na justiça social e na promoção do “trabalho decente”. O Brasil, inclusive, é Estado-membro dessa organização (SILVA, 2014).

Dentre as convenções da OIT, várias dizem respeito à proteção ao trabalho da mulher. Por exemplo, em relação à mulher gestante existe a Convenção n. 3 da OIT, de 1919. Essa Convenção tratou da licença remunerada decorrente da gravidez e parto e foi depois, em 1952, revista pela de n. 103, ratificada pelo Brasil com reservas e promulgada em 1966, que ampliou a tutela à mulher gestante (SILVA, 2014).

A Convenção n. 4 da OIT, de 1919, proibiu o trabalho noturno da mulher nas indústrias tanto públicas quando privadas. Entendendo-se como trabalho noturno aquele que compreende o horário das 22 horas às 5 horas do dia seguinte. Convenção essa ratificada pelo Brasil, promulgada através do Decreto número 1.396 de 19 de janeiro de 1937 e, posteriormente, denunciada, pois muitos autores não eram favoráveis a ela e justificavam motivos fisiológicos, morais e familiares (CALIL, 2007).

Porém como houve dificuldade na sua aplicação, foi revista pela Convenção n. 41, de 1934, que criou mais exceções à aplicação da proibição do trabalho noturno da mulher. Por fim, mais uma vez, foi revista a Convenção que tratava do trabalho noturno, dessa vez substituída pela de n. 89, de 1948, que fez mais ressalvas à regra geral. Com o passar do tempo, alguns dos países signatários da Convenção n. 89, perceberam que a proibição, na realidade, criava uma discriminação entre homens e mulheres e alguns a denunciaram. Em discussão levantada pela Suíça, entendeu-se necessária a revisão dessa Convenção. Isso foi realizado pelo Protocolo de 1990 que flexibilizou a proibição e, após, pela Convenção n. 171, também de 1990, que se destinou a regular o trabalho noturno tanto da mulher quanto do homem e a proteger a primeira apenas em relação à licença maternidade (CALIL, 2007).

Na verdade na concepção de Calil (2007) foi um período que mais se preocupou com proibições relacionadas a determinado tipo de serviço do que propriamente proteção à mulher.

Sobre o assunto coloca Nascimento (1996, p.45):

A fase protetora do trabalho feminino foi marcada pela elaboração de Convenções e Recomendações sobre maternidade, trabalho noturno, insalubre, perigoso, duração do trabalho, trabalho manual e habitual com cargas, segurança e higiene do trabalho, enfim regras destinadas a preservar a reprodução da espécie pela mulher e assegurar-lhe condições para cumprir as obrigações familiares. Em outro momento, a Organização Internacional do Trabalho se preocupou não mais com a limitação das condições de trabalho da mulher, mas sim, com a igualdade com o trabalho masculino. Em consequência, ganharam destaque temas como a igualdade de oportunidade e de trato entre homem e a mulher, a não discriminação do trabalho em razão do sexo, em matéria de emprego, relações profissionais, igualdade de remuneração, formação profissional, responsabilidade familiar, entre outras.

Também pode ser citada a Convenção de número 111 da OIT, de 1960 que proibia a discriminação quanto à cor, raça ou sexo além de prever outras discriminações sem fundamento e medidas que observassem a **igualdade de tratamento entre homens e mulheres (grifo nosso)**. No tocante ao trabalho de uma forma geral,

a Recomendação n. 123 da OIT, de 1965, propôs a adoção de medidas em relação ao trabalho da mulher com responsabilidades diversas, dentre essas de ordem familiar (SILVA, 2014).

A ONU também dedicou tratamento em relação ao gênero, quando da realização da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher em 1979. Essa Convenção, ratificada e promulgada em 1984 pelo Brasil com algumas reservas, estabelece, nos seus artigos 11 e 4º, §2º, respectivamente, que homens e mulheres fazem jus aos mesmos direitos nas relações de emprego e que as medidas tutelares às mulheres em período gravídico não são consideradas discriminatórias (CALIL, 2007).

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, inclusive, além de proibir e procurar eliminar todas as formas de discriminação da mulher determina que os Estados-partes promovam a igualdade entre os sexos com a adoção de medidas especiais e temporárias que visem acelerar esse processo. O Direito do Trabalho foi modificado quanto ao trabalho da mulher, que até então era de caráter meramente protetivo nos dias atuais visa à promoção da igualdade. As Convenções internacionais, a partir de 1950, auxiliaram nessa mudança de perspectiva e auxiliaram na mudança da legislação interna brasileira. As normas de proteção à mulher já previstas no ordenamento jurídico pátrio, como será visto adiante, têm sido revistas para se adequarem a essa nova postura (CALIL, 2007).

## 2.5 A Proteção da Mulher Trabalhadora

A bem da verdade, as Constituições de 1824 e 1891 nada diziam a respeito ao trabalho da mulher. Pelo que as pesquisas mostram até meados do século XX não havia qualquer tipo de preocupação com o trabalho da mulher em relação ao trabalho. Como já relatado inclusive, no ano de 1918 foi discutido o Código do Trabalho que defendida a autorização marital para que a mulher trabalhasse fora de casa e assim perpassando fases até à promulgação da Constituição de 1988, a mulher recebeu um aumento significativo nos seus direitos. Além dos previstos nas Cartas anteriores, foi garantida a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibida a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de idade, estado civil e cor (LIMA, 2011).

Desta forma pode-se dizer que com referida Constituição ficou sedimentado o entendimento que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, pois a Carta Magna proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor. Importante lembrar que a liberdade é considerada pública e, portanto, a obrigação de respeitá-la é imposta pelo Estado. Percebe-se que não há diferença, na Lei, entre a liberdade do homem e a liberdade da mulher (LIMA, 2011).

Na concepção de Martins (2013) o inciso XX do referido art.7 da Constituição Federal de 1988, “... ao versar sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, já está tratando de uma forma indireta de não haver discriminação quanto ao seu trabalho”.

Também essa mesma Constituição apresentou diversas inovações tais como: a garantia de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, vedando a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa nesse período (art. 10, alínea ‘b’ do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). Estabeleceu o direito à licença paternidade de cinco dias (art. 7º, inciso XIX), bem como a assistência gratuita aos filhos e dependentes do trabalhador, desde o nascimento até os seis anos de idade, em creches e pré-escolas (inciso XXV do art. 7º) (MARTINS, 2013).

Ainda segundo o mesmo estudo e face às análises encontradas no referido estudo, observou-se uma preocupação acentuada acerca do status social e jurídico da mulher, já com o advento da Constituição de 1934. No entanto, a situação política pela qual o país atravessou, influenciou para que houvesse retrocesso à igualdade até então conquistada, o que ocorreu de forma sutil com a Constituição de 1937, e foi reproduzido com a Constituição de 1946. Com a Constituição de 1967, estabilizou-se a ideia de igualdade jurídica entre homens e mulheres, o que se consolidou definitivamente com a de 1988 em que houve uma verdadeira revolução quanto aos direitos de igualdade.

Estudo realizado por Silva (2014) traz que o conceito de isonomia que foi seguido pela Constituição de 1988 trouxe dois objetivos, impedir a discriminação e garantir a igualdade entre os indivíduos. E para apressar o processo de igualdade não basta apenas um deles, a prática deles isoladamente é insuficiente, ao mesmo tempo em que proíbe-se a desigualdade, é necessário inserir os grupos socialmente discriminados:

Com efeito, a igualdade e a discriminação pairam sob o binômio inclusão-exclusão. Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica a violenta exclusão e intolerância à diferença e diversidade. O que se percebe é que a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um persistente padrão de violência e discriminação (PIOVESAN, 2013, p.317).

E assim foi por causa de toda essa evolução histórica e consequente alterações legislativas para alcançar e conseguir direitos ao seu favor que a mulher a cada dia passou ser mais reconhecida no mercado de trabalho como será visto a seguir.

### 3. A atual participação da Mulher no Mercado de Trabalho

Além de todas as alterações legislativas e respectivas conquistas de direitos, também a inserção da mulher no mercado de trabalho se deve ao desenvolvimento de métodos contraceptivos, como o uso do anticoncepcional, com as mulheres diminuindo a quantidade de filhos que queriam ter, se quisessem ter, quando e quanto tê-los, podendo se dividir entre a casa e o trabalho (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Sobre o assunto afirma D'Alonso (2008):

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino.

Um panorama traçado por Bruschini (*apud* Daniel, 2011) corrobora com o referido estudo quando traça um panorama das mulheres brasileiras no mercado de trabalho no período entre 1992 a 2005. E ela obtém uma conclusão de que o referido período manteve as tendências apresentadas nas últimas décadas do século XX: mulheres permanecem mais presentes em determinados setores e ocupações tradicionalmente femininos, como o comércio e a administração a área de Educação, a Enfermagem, a Nutrição, o Serviço Social. Na verdade elas ocupam menos cargos de comando e também com salários menores. Porém, apesar de algumas tendências ainda serem similares às anteriormente elencadas (no percurso histórico) as mulheres mais instruídas têm encontrado oportunidades em profissões mais bem remuneradas com inserção em ramos e cargos de prestígio que até então não eram abertas para as mulheres.

O estudo do mesmo ainda traz uma modificação bastante substancial tem caracterizado o perfil das mulheres trabalhadoras dos anos 1980 até a atual década: ao contrário do perfil daquela trabalhadora da década de 1970, que era de mulheres solteiras e sem filhos, as mulheres das últimas décadas do século XX têm permanecido no mercado de trabalho mesmo quando estão mais velhas, casam e têm filhos. E quanto ingressam no mercado de trabalho mantêm seu empregado em diferentes fases de suas vidas. E assim referida mudança sugere uma mudança uma relativização do modelo tradicional homem provedor, mulher cuidadora, uma vez que as mulheres têm participado na vida familiar não apenas como cuidadoras, mas também como provedoras.

Ainda assim Sorj *et al.*, (2007) observam que as mulheres que mais ingressam no mercado de trabalho moram sozinhas e não formam família, enquanto os homens são os que formam família. E este tipo de inserção na estrutura familiar influencia na inserção da mulher no mercado de trabalho, porém, com o homem é diferente: a participação deste no mercado de trabalho não tem variações significativas quando muda sua inserção na estrutura familiar.

#### 3.1 O crescimento da participação da Mulher

Dados extraídos do site governamental Portal Brasil (2014) apontam que o nível de emprego com carteira assinada para as mulheres cresceu 5,93% em relação ao ano anterior. Já no Cadastro-Geral de Empregados e Desempregados (Caged), a relação dos salários entre homens e mulheres passou para 85,97%, com um crescimento de 4,94% no salário das mulheres contra 4,74% aos homens. Esse mesmo site traz que no ano de 2010, a oferta de empregos femininos no Brasil tinha um número de 18,3 milhões de postos de trabalho, já em 2011 essa oferta alcançou 19,4 milhões, um crescimento de 5,93%.

Também é nítido o crescimento da participação das mulheres principalmente nas atividades de administração pública (210.612 empregos), restaurantes (54.398), atividades de atendimento hospitalar (51.410), limpeza em prédios e em domicílios (50.214) e comércio varejista especializado em eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo (44.767). Até no setor de transporte rodoviário de carga, atividade tradicionalmente masculina houve crescimento no saldo de emprego de mulheres (11.768 postos) (PORTAL BRASIL, 2014).

Outro setor em que houve crescimento da participação da mulher foi o de construção civil, especialmente em atividades como Construção de estações e redes de telecomunicações, onde a participação feminina passou de 12,96% em 2010 para 13,68% em 2011; Perfuração e construção de poços de água que passou de 11,75% para 12,31%; e ainda na Montagem e instalação de sistema e equipamentos de iluminação e

sinalização em vias públicas, postos e aeroportos atividade onde a participação feminina passou de 14,14% em 2010 para 14,36% em 2011 (PORTAL BRASIL, 2014).

Na cidade de São Paulo, por exemplo, também manteve-se esse crescimento ou no mínimo não sofreram alteração de *status*, ou seja, não ficaram desempregadas. A proporção feminina no total da População Economicamente Ativa – PEA pouco se alterou, sendo que a parcela de mulheres permanece a menor entre o total de ocupados da RMS (46,0%) como mostra a imagem 1, a seguir.

Taxa de participação das mulheres, segundo atributos pessoais  
Região Metropolitana de São Paulo  
1998-2015

Período	Taxa de Participação (%)												
	Total	Faixa Etária						Posição na Família				Raça/Cor	
		10 a 15 Anos	16 a 24 Anos	25 a 39 Anos	40 a 49 Anos	50 a 59 Anos	60 Anos e Mais	Chefes	Cônjuge	Filhos	Demais	Negros	Não-Negros
1998	50,8	10,3	65,5	69,7	61,6	40,0	11,4	58,2	49,6	48,8	51,8	53,8	49,5
1999	52,0	9,2	66,7	71,1	63,6	43,6	12,2	59,3	51,3	49,7	51,3	55,4	50,5
2000	52,7	9,3	68,8	71,1	64,7	43,7	12,1	59,8	51,8	51,0	50,2	55,3	51,5
2001	53,8	9,4	70,0	72,9	65,6	45,2	12,3	60,2	53,1	52,2	50,9	56,5	52,4
2002	54,4	8,7	70,1	73,3	66,7	48,5	12,9	60,0	54,7	52,6	48,6	56,6	53,3
2003	55,1	8,5	69,6	75,5	68,0	48,7	12,9	60,4	55,6	53,1	49,1	57,5	53,8
2004	55,5	8,2	72,2	75,4	68,1	47,3	13,0	59,8	55,9	54,4	48,6	57,6	54,3
2005	55,5	7,5	71,7	76,2	68,4	47,1	12,7	59,3	56,0	54,3	48,3	58,1	54,0
2006	55,4	6,2	72,9	77,3	67,9	48,2	13,1	58,8	56,6	54,2	45,6	57,8	54,1
2007	55,1	5,5	71,9	76,8	68,5	47,7	12,8	58,0	56,9	52,6	47,2	56,9	54,0
2008	56,4	6,9	73,9	78,4	69,5	50,1	13,0	58,2	58,7	53,9	48,0	58,3	55,3
2009	55,9	5,4	71,4	78,8	70,2	51,8	13,2	59,1	58,7	51,8	46,6	57,5	55,0
2010	56,2	4,6	72,2	78,4	71,6	53,2	14,0	59,6	59,0	52,6	44,2	57,6	55,4
2011	55,4	4,4	70,4	78,4	70,9	52,8	14,2	58,3	58,0	51,9	45,3	57,0	54,5
2012	56,1	4,8	70,6	79,0	71,9	54,8	14,9	57,9	59,0	53,2	45,1	58,7	54,8
2013	55,1	4,0	68,9	78,4	70,9	55,1	14,9	57,2	58,1	51,6	44,1	57,0	54,0
2014	55,1	4,1	68,1	78,5	72,4	56,4	14,8	57,4	57,8	52,2	42,7	56,5	54,2
2015	55,4	4,3	67,5	78,6	73,2	56,8	14,8	56,5	58,0	53,6	42,6	58,4	53,4

Fonte: Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT.

**Figura 1:** Taxa de participação das mulheres na Região Metropolitana de São Paulo Fonte: Dieese (2015)

Uma observação também importante de ser aqui relatada é com relação ao crescimento nos últimos 10 anos da população economicamente ativa da referida região: verificou-se aumento significativo.

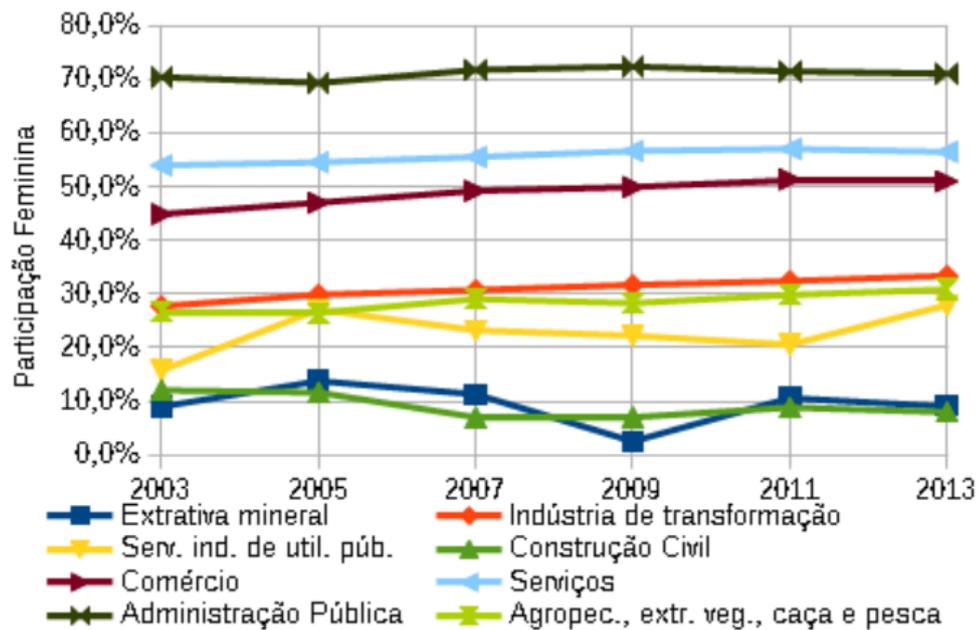
### 3.2 Remuneração e setores econômicos

Quirino e Aranha (2010) trazem em seu estudo que o nível de ganho dos brasileiros é, relativamente, baixo, e normalmente a mulher ganha menos ainda quando comparada ao homem.

Em 2012, os dados informados pelas empresas demonstram que o salário médio real de admissão das mulheres alcançou R\$ 917,87, contra 1.067,66 dos homens. Em 2011 esses valores eram R\$ 874,63 e R\$ 1.019,34. Enquanto no feminino o crescimento foi de 4,94%, o salário dos homens cresceu 4,74%, ou seja, a relação dos salários entre homens e mulheres passou para 85,97% (PORTAL BRASIL, 2014).

As informações da Rais segundo o recorte por gênero revelam que, em 2011, os rendimentos médios dos homens e das mulheres registraram aumentos reais muito semelhantes (3,00% e 3,03%, respectivamente), dando sequência à tendência de crescimento, resultante da passagem de R\$ 1.990,68, em 2010, para R\$ 2.050,35, em 2011, no caso dos homens, e de R\$ 1.647,89 para R\$ 1.697,75, no que se refere às mulheres. Os percentuais de ganhos reais similares entre os gêneros têm como resultado praticamente a manutenção da participação do rendimento das mulheres versus homens, que oscilou de 82,78% em 2010, para 82,80% em 2011.

Também com relação aos setores econômicos tem-se verificado um aumento no que diz respeito à ocupação da mulher conforme pode ser visto na figura 2 a seguir:



**Figura 2:** Evolução da participação feminina por setor econômico  
**Fonte:** Dieese (2015)

A Figura 2, acima, mostra que as participações femininas se apresentam estáveis com leve tendência de crescimento ao longo dos anos analisados. As exceções parecem ser os setores da Construção Civil (com uma leve tendência de queda) e Extrativa Mineral (com maior oscilação).

No comportamento por grau de instrução, o maior aumento da participação da mulher foi verificado nas vagas de nível superior, que cresceu 1,32%. No mesmo período esse percentual masculino foi negativo em 0,13%. Para as vagas de nível superior incompleto, a relação foi de 1,94% positivo para as mulheres contra 0,14 negativo para os homens, conforme figura 3, a seguir, (PORTAL BRASIL, 2014).

SALÁRIO MÉDIO REAL (\*) DE ADMISSÃO

COMPORTAMENTO POR GRAU DE INSTRUÇÃO E GÊNERO - BRASIL - JAN A DEZ (2012 E 2011)

Grau Instrução	2012 (JAN A DEZ)			2011 (JAN A DEZ)			Variação Relativa		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	772,21	717,14	763,36	707,84	669,96	701,98	9,09	7,04	8,74
Até 5ª Incompleto	852,18	715,99	827,89	797,37	672,67	776,03	6,87	6,44	6,68
5ª Completo Fundamental	893,36	730,71	856,84	844,04	682,76	808,56	5,84	7,02	5,97
6ª a 9ª Fundamental	895,61	722,62	852,40	847,35	681,41	807,41	5,70	6,05	5,57
Fundamental Completo	944,69	751,79	889,77	892,50	706,14	840,49	5,85	6,46	5,86
Médio Incompleto	859,58	705,35	806,24	817,98	668,70	767,66	5,09	5,48	5,03
Médio Completo	1.013,44	817,00	930,38	971,60	773,17	887,84	4,31	5,67	4,79
Superior Incompleto	1.349,31	1.065,13	1.196,85	1.351,26	1.044,81	1.190,26	-0,14	1,94	0,55
Superior Completo	3.276,48	2.023,97	2.577,66	3.280,66	1.997,57	2.569,77	-0,13	1,32	0,31
Total	1.067,66	917,87	1.011,77	1.019,34	874,63	966,45	4,74	4,94	4,69

(\*) Deflacionado pelo INPC médio DE JAN A DEZ 2012

**Figura 3:** Salário Médio Mensal de acordo com Grau de Instrução e Gênero. **Fonte:** Portal Brasil (2014)

### 3.3 Preconceito, discriminação e liderança da mulher no mercado de trabalho

Relatam Souza e Santos (2014) que o preconceito é a forma pela qual julgamento o outro face a situações que não conhecimento de fato. De forma histórica, como já relatado neste trabalho, verifica-se que a mulher seja ela de qualquer classe social e idade já foi alvo de preconceito no mercado de trabalho, pois inicialmente eram consideradas frágeis, inúteis, com mão de obra desvalorizada a tal ponto que sequer atendia às suas necessidades básicas de uma vida social digna. Ainda que de forma mais amena o preconceito é visto até hoje. Podemos citar o exemplo da mulher em alguns setores, que existem cargos específicos para homens acreditando que a mulher não seja capaz de executar.

Já com, relação à liderança, que cabe aqui esclarecer que está uma influência interpessoal exercida em determinada situação e que a maneira de o líder agir e se relacionar com os seus subordinados imediatos interferirá no ambiente organizacional, pois as pessoas adotarão determinados comportamentos em função da maneira que o líder atua. Desta forma, o estudo de Jordão (2012) traz que as mulheres, em sua maioria, são profissionais atentas aos detalhes de cada situação, fazendo com que elas tenham uma visão ampla da empresa. Em função de tais características pessoais, costumam ser bem sucedidas nos processos de comunicação e também de negociação.

As empresas, atualmente, têm dado preferência pela liderança feminina. E essa mudança vem acontecendo ainda que devagar, é muito presente nas empresas. As equipes também estão se adaptando à essa nova realidade, tendo em vista que as características dos sexos são muito diversas. A mulher está sendo vista hoje como uma concorrente de peso nas promoções e admissões (SOUZA e SANTOS, 2014).

## 4. Metodologia

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, pois segundo Lakatos e Marconi (2001) a pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, monografias, teses, etc.

## 5. Conclusão

Atualmente, as mulheres possuem um perfil bem diferente das mulheres do início do século. É claro que esta mudança não aconteceu da noite para o dia, pois como foi verificado ao longo deste trabalho, muitos fatos aconteceram levando à tais modificações, até mesmo pela conquista de direitos que obtiveram ao longo de todo esse período. E a partir de toda essa batalha a mulher passou a conduzir de forma bem resolvida suas ações, luta pela sua liberdade e melhores condições de vida.

Atualmente, as mulheres, em especial as brasileiras, constituem força política (como era o caso da Presidenta afastada) e produtiva atuante. Ainda que a passos lentos e em meio a um país marcado pelas desigualdades diversas, tais como a distribuição de renda, as mulheres estão cada vez mais ocupando posições diferenciadas de trabalho e alcançando melhores salários.

Destaca-se uma sábia colocação extraída do estudo realizado por Di Maio *et al.*, (2012): “As mulheres já provaram que são inteligentes, dedicadas, trabalhadoras, guerreiras, são capazes de cuidar de si e de sua família, são polivalentes e são capazes de provocar grandes mudanças no curso da história”.

## 6. Referências

BAYLÃO, André Luís da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 15 jun.2016.

CRESCE **participação da mulher no mercado de trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2013/03/cresce-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 12 jun.2016.

- DANIEL, Camila. **O trabalho e a questão de gênero:** a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. O Social em Questão – Ano XIV – nº 25/26 – 2011. Disponível em: < [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17\\_OSQ\\_25\\_26\\_Daniel.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf)>. Acesso em: 10 jun.2016.
- DI MAIO, Cláudia Aparecida *et al.* **Mulheres na liderança:** a evolução das mulheres no mercado de trabalho. XVI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica. 2012. Disponível em: <[http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2012/anais/arquivos/RE\\_0157\\_0031\\_01.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2012/anais/arquivos/RE_0157_0031_01.pdf)>. Acesso em: 11 jun.2016.
- PESQUISA mensal de emprego. **Estatística de gênero:** uma análise do censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: < <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>>. Acesso em: 15 jun.2016.
- PRIORE, Mary Del (Org.). **História das Mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2006.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher:** a questão da igualdade jurídica. São Paulo: LTR, 2007.
- JORDÃO, Sonia. **O poder da liderança feminina.** 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/u/sonia/>> Acesso em: 10 jun.2016.
- LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues. **A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos asseguratórios.** Rev. TRT – 9ª R. Curitiba a. 35, n.65, Jul./ Dez. 2010. Disponível em: <[www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar)>. Acesso em: 10 jun.2016.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho.** 8.ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- PIOVESAN, Flávia; PIOVESAN, Luciana; SATO, Priscila Kei. **Implementação do direito à igualdade.** In: PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- QUIRINO, Raquel; ARANHA, Antônia Vitória Soares. **O trabalho da Mulher no Brasil nos últimos 40 anos.** 2010. Disponível em: < <http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt021-otrabalho.pdf>>. Acesso em: 10 jun.2016.
- SILVA, Caroline Pessinato. **O princípio da isonomia e o artigo 384 da consolidação das leis do trabalho: um estudo de sua constitucionalidade.** 89 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília – UNICEUB, Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/6111/1/21041670.pdf>>. Acesso em: 10 jun.2016.
- SORJ, Bila *et al.* **Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil.** Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Percepções sobre esferas separadas de gênero.** In: ARAÚJO C., SCALON C. (orgs). Gênero, Família e Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- SOUZA, Elisângela Santos; SANTOS, Silvania Pereira dos. **Mulheres no mercado de trabalho:** um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2238-8605, Ano 3, número 3, maio de 2014. Disponível em: < <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero03/3-mulheres-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso.pdf>>. Acesso em: 11 jun.2016.

## 7. Agradecimentos

Agradecer é uma forma de se reconhecer que não se superam as dificuldades e as etapas da vida, de forma solitária. Em cada fase que nossa vida se desdobra, só é possível superá-la por que alguém nos ajudou a vencer as anteriores. Em primeiro lugar, agradecemos a Deus pelas oportunidades que me proporciona em evoluir como ser humano e por todas as minhas conquistas além de iluminar o meu caminho durante esta caminhada que não foi fácil. Agradecemos também à nossas famílias, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem. A todos os professores do curso, com total brilhantismo nos transmitiram sólidos conhecimentos. Agradecimentos especiais à nossa orientadora Mariângela Cazetta por toda força, incentivo e, principalmente, paciência.