



MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

ALMEIDA, Camila Lacerda de ¹
MESQUITA NETO, Rui ²

RESUMO

A inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se através de lutas e sacrifícios. Para trabalhar as mulheres tiveram que enfrentar salários desiguais, discriminação e assédio. Ao longo dos anos, elas foram conquistando direitos, tiveram amparo através de leis trabalhistas e se tornaram financeiramente independentes. Atualmente as mulheres estão todos os lugares que antes eram reservados para os homens, como: as empresas, as universidades, a política, as engenharias, os cargos executivos. Houve muito progresso em relação ao trabalho da mulher, contudo alguns obstáculos persistem até os dias atuais. A discriminação ocorre de forma velada, mas ainda é parte do cotidiano das mulheres que estão em ascensão profissional. Considerando essa condição, faz-se necessário refletir sobre a atuação da mulher no mercado de trabalho, as dificuldades contra as quais lutam e o empenho para obter reconhecimento.

Palavras chave: mulher, trabalho, discriminação, conquistas

ABSTRACT

The insertion of women in the labor market occurred through struggles and sacrifices. To work women had to face pay inequality, discrimination and harassment. Over the years, they have been gaining rights, supported by labor laws, and become financially independent. Nowadays women are all places that were previously reserved for men, such as: companies, universities, politics, engineering, executive positions. Much progress has been made regarding women's work, but some obstacles persist to the present day. Discrimination occurs in a veiled way, but it is still part of the daily lives of women who are on the rise. Considering this condition, it is necessary to reflect on the role of women in the labor market, the difficulties they are struggling with and their commitment to recognition.

Keywords: woman, job, discrimination, achievements

¹ Discente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral - FAEF – E-mail: camilalacerda26@gmail.com

² Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral - FAEF – E-mail: neto334@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi um acontecimento que mudou o estilo de vida da mesma, assim como influenciou toda sociedade. Anteriormente as mulheres desempenhavam papéis relativos aos cuidados e manutenção do lar. Devido a ocorrências das guerras e a efetivação do sistema capitalista a mulher começa então a se inserir lentamente no mercado de trabalho.

Ao longo dos anos as mulheres sofreram desigualdades como: assédio moral e sexual, salários inferiores aos dos homens e jornada de trabalho extensa. De acordo com Bruschini e Pupin (2004) as mulheres estão alcançando novos espaços de trabalho, mas ainda estão submetidas à desigualdade de gênero presente em todo mercado.

Mesmo com todas essas dificuldades as mulheres não se intimidaram nem desistiram, pelo contrário, batalharam para ter seus direitos assegurados, ter reconhecimento e alcançar maiores cargos.

Segundo Bruschini, Lombardi e Unbehaum (2006) nos últimos anos as mulheres têm sido beneficiadas por leis e ações governamentais que objetivam promover a igualdade de gênero. Atualmente estão mais qualificadas e possuem mais escolaridade que os homens, elas estão começando a ingressar em posições de prestígio e de comando.

O presente trabalho se desenvolveu por meio de pesquisa bibliográfica sobre Mulheres no Mercado de Trabalho. Nesse estudo foi abordado o processo histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, as principais dificuldades e conquistas que as mulheres tiveram ao longo dos anos e sua atuação em cargos de chefia.

Diante das desigualdades e discriminação persistentes até os dias atuais, faz-se necessário refletir sobre a atuação da mulher no mercado de trabalho, para que então possa se construir uma sociedade mais justa, que respeite e valorize a mulher.

2. PROCESSO HISTÓRICO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Durante muitas décadas a mulher desempenhou o papel de esposa e dona do lar. Ao crescerem as mesmas já tinham seu destino traçado: se casariam e se tornaria mães. A educação das moças era voltada para o matrimônio e tinha o intuito de prepará-las para o mesmo:

As habilidades com a agulha, os bordados, as rendas, as habilidades culinárias, bem como as habilidades de mando das criadas e serviçais, também faziam parte da educação das moças; acrescida de elementos que pudessem torná-las não apenas uma companhia mais agradável ao marido, mas também uma mulher capaz de bem representá-lo socialmente. (LOURO, p. 446, 2004)

De acordo com Alves e Guimarães (2009) historicamente o trabalho feminino era reservado ao espaço doméstico, cabia à mulher a responsabilidade de educar os filhos, e ser mantenedora do lar. Ao homem era reservada a função de provedor da família, e gestor da vida pública. Desse modo a mulher ficou durante muitos anos na esfera familiar e seu trabalho era considerado como suplementar ao do homem.

Para Nogueira (2010), a inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se pela necessidade de sobrevivência e não por um ato de independência e liberdade. Com a I e a II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945) os homens foram para as frentes das batalhas e a mulher substituiu os mesmos na administração dos negócios da família e na provisão de sustento para a casa. Com o fim das guerras muitos homens foram mortos e mutilados, o que impossibilitou o retorno dos mesmos ao trabalho, desse modo, as mulheres passaram a chefiar famílias, e também a ajudar seus companheiros a sustentar a casa, iniciando aí suas atividades fora do lar.

O mesmo autor aponta que os principais trabalhos desenvolvidos pelas mulheres eram relacionados às atividades que as mesmas já executavam em seu cotidiano, como: produção de doces, confecções de enfeites, bordados, costuras e lavagem roupas.

Somente com o advento do sistema capitalista as mulheres começaram a ingressar em trabalhos formais. Segundo Nogueira (2010) a consolidação do

sistema capitalista no século XIX, trouxe diversas mudanças no processo produtivo das empresas e na organização do trabalho desempenhado pela mulher. Diante do desenvolvimento tecnológico e com o grande crescimento industrial, um número considerável da mão de obra feminina se transferiu para as fábricas.

Nas indústrias brasileiras as mulheres trabalhavam no ramo de fiação e tecelagem. Rago (2004, p.581) traz dados que em “1912, os inspetores do Departamento Estadual do Trabalho visitaram sete estabelecimentos fabris e constataram que, de um total de 1.775 operários, 1.340 eram do sexo feminino”.

Nestas fábricas mulheres trabalhavam de 10 a 14 horas diárias com a supervisão de outros homens. Elas ficavam com tarefas menos especializadas e mal remuneradas, enquanto aos homens cabiam os cargos de chefia. Tiveram que lidar com obstáculos para exercer seu trabalho, era comum no cotidiano das fábricas passarem por intimidação física, variação salarial, assédio sexual e moral. (RAGO, 2004).

Alves e Guimarães (2009) destacam que nestas mesmas indústrias não havia regulamentação do trabalho, então tanto mulheres como homens eram explorados por patrões. A mulher ainda contava com um agravante, pertencia ao gênero feminino e por isso realizava o mesmo trabalho que o homem e recebia um salário inferior.

Com a oportunidade de trabalhar, surge então outra preocupação para as mulheres. O trabalho era muito associado com a moral, de modo que o trabalho fora de casa representava um atentado contra a honra feminina. Muitos acreditavam que a mulher que trabalhava poderia destruir suas famílias, pois já não teria tanto tempo para se dedicar a mesma. (RAGO, 2004).

O intuito da sociedade naquela época era fazer com que as mulheres voltassem novamente a se dedicar ao lar, desse modo iniciou-se um movimento para retirá-las do mercado de trabalho. Apesar da forte presença das mulheres nas fábricas e indústrias, elas vão aos poucos perdendo espaço novamente para os homens. Para Rago (2004, p.581) “[...] as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina [...]”.

Para lidar com a situação de desigualdade e injustiça, e ao movimento para retirá-las do mercado de trabalho, as mulheres começaram a se organizar e se unir para lutar direitos. Em resposta a esse movimento de resistência e protesto, sofreram forte represália. De acordo com Baylão e Schenttino (2014) operárias de uma fábrica em New York em 1957, iniciaram uma greve e ocuparam a fábrica reivindicando redução do horário de trabalho de 16 para 10 horas diárias, essas manifestantes foram fechadas dentro da fábrica, e declararam incêndio, matando todas as 129 operárias que ali estavam.

Segundo Rago (2004), à medida que a sociedade se modernizava, os movimentos sociais e políticos aos quais as mulheres eram adeptas ganhavam força e elas tiveram chance de protestar contra os maus-tratos dos patrões e da exploração no trabalho. Muitas mulheres lutaram pela solidificação feminina na esfera pública e através dessa luta, foi possível assegurar a conquista de direitos referentes à sua atuação no mercado de trabalho.

Segundo Pitanguy e Miranda (2006) a Conferência Mundial de Direitos Humanos realizada em Viena em 1993, foi um marco na configuração dos direitos humanos das mulheres. Esse documento aborda e enfatiza os direitos humanos universais e ressalta a necessidade de propor estratégias que contemplem aspectos como diversidade cultural e direitos das mulheres como direitos humanos.

Os mesmos autores apontam que no Brasil desde 1988 com a universalização dos direitos humanos deu-se início a luta política dos movimentos sociais, o que trouxe transformações das relações de gênero. Para Bruschini e Pupin (2004) as mudanças culturais e nos valores referente ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, que está cada vez mais voltada para o trabalho produtivo.

Baylão e Schenttino (2014) afirmam que ao longo dos anos as relações no trabalho foram se modificando, a atividade feminina teve um aumento e os empregadores começaram a investir nas mulheres. No século XXI surgem mudanças nas relações familiares e na maneira que as mesmas se configuram. Homens e mulheres provenientes de famílias de média e baixa renda se deparam com a necessidade de ambos trabalharem para obter uma renda suficiente para sustentar a família.

Silva, Santos e Benevides (2011) destacam que a maior inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil ocorreu na década de 60, no qual houve baixo crescimento econômico e intensificou-se mais ainda a necessidade da mulher trabalhar para complementar a renda de casa.

Nos anos 70 a participação das mulheres no mercado de trabalho se intensificou e teve constância. Nesse mesmo ano, as mulheres que trabalhavam eram mais jovens, solteiras, sem filhos e menos escolarizadas. (BRUSCHINI;PUPIN; 2004, SILVA;SANTOS;BENEVIDES; 2011)

Para Bruschini e Pupin (2004) a partir de 1980 houve tendências inovadoras por parte das mulheres, com mais escolaridade foram conquistando bons empregos, cargos mais elevados, assim, tendo acesso a profissões de nível superior. O perfil das trabalhadoras também sofreu alterações, as mulheres passaram a ser mais velhas, casadas, com filhos e surgiu a necessidade de conciliar as atividades domésticas que envolvem a esfera familiar com suas funções profissionais.

Probst e Ramos (2014) acrescentam que na década de 90 houve um fortalecimento da participação da mulher no mercado de trabalho, onde começaram a comandar mais famílias, tiveram aumento no seu grau de escolaridade e no seu poder aquisitivo. Outro aspecto que contribuiu para que a mulher se consolidasse no mercado de trabalho, foi a queda na taxa de fecundidade, com menos filhos tornou-se mais fácil conciliar o papel de mãe e trabalhadora.

2.1. Dificuldades e Conquistas

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º assegura que: “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”.

Já o artigo 5º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, por sua vez, versa que: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo.”

As pessoas são iguais e tem todos os direitos citados acima, assegurados perante a lei, porém, na prática a situação das mulheres é bem diferente. Segundo o Ministério da Educação em 2006, as mulheres que trabalhavam ocupavam cargos mais desqualificados e executavam funções de menor prestígio social. A mulher geralmente possui maior grau de instrução, porém recebem salários inferiores aos dos homens. Elas enfrentam também barreiras no que diz respeito à contratação, permanência no emprego, promoção e alcance de cargos de chefia.

De acordo com Lima (2009) ao longo da história os homens tiveram mais acesso à educação formal e por isso justificava-se os salários desiguais. No entanto, as mulheres nas últimas décadas ultrapassaram os homens no nível de escolaridade e a desigualdade de remuneração aumenta na medida em que o nível de escolaridade da mulher cresce.

Os dados do IBGE no ano de 2018 revelam que as ocupações com maior nível de instrução apresentam mais desigualdades no rendimento. Entre os professores de ensino fundamental, as mulheres recebiam 90,5% dos homens, entre professores Universitários 82,6% e entre profissões como Médico Especialista e Advogados 71,8%, quanto mais elevado é o nível de instrução, maior a diferença de rendimento entre mulheres e homens.

Segundo Nogueira (2010), a família sofreu transformações ao longo dos anos, as mulheres começaram a ter acesso às universidades, se qualificaram e se estabeleceram no mercado de trabalho, contudo a discriminação acompanha as mulheres à medida que as mesmas ascendem profissionalmente. A mulher precisa lidar com jornada dupla, uma vez que as tarefas domésticas e a criação dos filhos ainda recaem sobre a mesma.

Segundo Andrade (2016) a jornada dupla é decorrente da divisão sexual do trabalho, que reserva às mulheres os cuidados com a família e os afazeres domésticos. Esse cuidado engloba a criação dos filhos, que pode vir a ser um obstáculo à participação da mulher no mercado de trabalho.

Para Andrade (2016) ter creches disponíveis para deixar os filhos é indispensável para que a mulher consiga trabalhar fora de casa e desse modo ter autonomia financeira.

Para Andrade (2016) a discriminação está presente no cotidiano das mulheres que trabalham e decorre da própria condição feminina. A discriminação é uma das maiores barreiras que as mulheres precisam enfrentar, mesmo com o aumento de sua participação no mercado de trabalho houve poucas mudanças no que diz respeito à hierarquia funcional das organizações. As mulheres lidam diariamente com a supremacia masculina e para ascender profissionalmente precisam enfrentar outras barreiras como o assédio sexual e moral.

Para o mesmo autor outra discriminação decorrente da condição feminina é a gravidez, esta é associada à elevação dos custos trabalhistas e em razão disso muitas vezes as mulheres perdem vagas de emprego ou/e oportunidade de ascensão profissional.

Apesar das dificuldades enfrentadas e da desigualdade ainda ser presente nos dias atuais, o trabalho formal foi uma grande conquista para as mulheres. Com o passar dos anos elas começaram a ser reconhecidas e ter seus direitos assegurados.

No Art. 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, há disposições legais com o intuito de corrigir distorções que afetam a mulher no mercado de trabalho, sendo 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.” (CLT, p. 61, 2017)

Para evitar que as mulheres fossem demitidas de maneira injusta, o art. 391 da CLT assegura que não constitui justo motivo fazer rescisão de contrato da mulher que tiver se casado ou encontrar-se grávida.

Essas leis objetivam amparar a mulher, dar dignidade e proteger seus direitos, uma vez que eles são violados com frequência. Para a Comissão da Mulher Advogada (2012), a Consolidação das Leis trabalhistas assegura a mulher à igualdade de oportunidades ao ingressar e permanecer no mercado de trabalho. Ter leis que regulamentam e protejam sua atuação no mercado de trabalho é de fundamental importância para mulher. No que tange à maternidade, ter uma lei é ainda mais necessário, pois a mulher fica vulnerável nessa condição e é rodeada de incertezas e discriminação.

Em relação à gravidez e à maternidade, a Consolidação das Leis Trabalhistas assegura direito às mulheres, para que essas possam gozar dessa condição sem ser prejudicadas no trabalho. O art. 392 da CLT versa que a mulher grávida tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do salário e do emprego. Esse direito a licença-maternidade também se aplica aos casos de adoção, conforme o Art. 392-A.

De acordo com o Art. 396 da CLT, a mulher lactante tem direito de amamentar seu filho até os 6 (seis) meses de idade, em dois horários de meia hora cada um.

De acordo com o site Agromulher (2019), 31% das fazendas brasileiras são administradas por mulheres atualmente. O site traz depoimentos de mulheres que tiveram que enfrentar a cultura machista e a discriminação no agronegócio. Entre as entrevistadas, Norma Gatto, de 60 anos, administra 44 mil hectares de soja, milho, feijão e gado, produtora do Rio Grande do Sul que durante anos foi a única fazendeira, mulher, da região. Norma afirma na entrevista que ao começar suas produções se sentia perdida, e que este *“foi o pior momento da minha vida”*, e completa *“eu tinha que ser pai e mãe, confortar*

a dor dos meus filhos e fazer algo que eu nunca tinha feito antes – trabalhar na fazenda”. Hoje, Norma dá palestra para mulheres que tentam ingressar e quebrar a hegemonia masculina na agroindústria brasileira.

Mesmo com todos os obstáculos, a mulher teve conquistas significativas, hoje se encontram inseridas na produção material da sociedade e contribuem para o mercado e a economia. Porém, ainda se faz necessário debater e adaptar a estrutura social para que mulheres possam receber tratamento e salários iguais. (ALVES; GUIMARÃES. 2009)

2.2. Mulher e Liderança

De acordo com Bento e Ribeiro (2006) durante anos acreditou-se que a liderança era um traço de personalidade inerente ao indivíduo, atualmente se percebe que a liderança deriva do contexto e da aprendizagem social.

Cardoso e Silva (2010) acreditam que para exercer uma boa liderança é necessário que as pessoas que estão sendo lideradas aceitem o líder e se comprometam com os planos e objetivos traçados.

A liderança faz parte das organizações e esses cargos foram ocupados historicamente pelos homens. As mulheres cresceram e se consolidaram no mercado de trabalho, tiveram conquistas, contudo ainda são poucas que chegam ao topo da hierarquia organizacional. (HENDERSON; FERREIRA, DUTRA, 2016)

Em 2016, de acordo com o IBGE 60,9 % dos cargos gerencias (de poder público e de iniciativa privada) eram ocupados por homens e 39,1 % por mulheres. As mulheres que ocupavam cargos gerenciais eram mais jovens, sendo 43,1% de mulheres entre 16 a 29 anos e 31,8% de mulheres com 60 anos ou mais.

A desigualdade de oportunidades está presente no cotidiano, e o fator que torna mais difícil o acesso de mulheres a cargos executivos é a discriminação. A mulher precisa provar a todo instante que é qualificada e apta para assumir tais cargos. (LIMA, 2009)

Ainda para o mesmo autor, para que a mulher consiga ter ascensão profissional nas organizações, ela precisa assumir uma postura tida como

masculina para adquirir o respeito de seus subordinados, ou seja, a mulher precisa agir como um homem para ser aceita.

Para Betiol e Toneli (1991) as mulheres brasileiras ainda lutam para ter reconhecimento. Muitas mulheres que conseguem ascender são empreendedoras ou trabalham em áreas tipicamente femininas. As mulheres que entram em organizações fazem mais investimento psíquico, pois, necessitam competir com os homens por um mesmo cargo.

Steil (1997) apresenta o conceito “teto de vidro” que se refere a uma barreira sutil e transparente, mas que impossibilita a ascensão de mulheres a níveis mais altos na hierarquia organizacional. Essa barreira é produto da discriminação contra as mulheres e se dá exclusivamente em função de seu gênero.

Betiol e Tonelli (1991) apresentam dois tipos de preconceitos que impedem que as mulheres possam ascender profissionalmente. O primeiro é mais tradicional e diz respeito às diferenças sexuais e leva muitas empresas a ver as mulheres como inferiores e desiguais. O segundo é funcional e se refere à desconfiança por parte das empresas em relação à disponibilidade da mulher investir no trabalho.

Para os mesmos autores há também outros empecilhos para que a mulher alcance a igualdade no trabalho. Entre eles estão: a dupla demanda que contribui para que se mantenha um cenário de desigualdade, pois a mulher precisa lidar com a demanda da família e da organização; a mobilidade que diz respeito à disponibilidade da mulher viajar, assumir compromissos fora da cidade e do horário de trabalho; o investimento na carreira que acontece de maneira diferente entre homens e mulheres. O homem ao longo dos anos dedicou-se mais a carreira, pois possuía tempo e disponibilidade para tal, ao contrário da mulher que precisa conciliar sua vida profissional com os papéis de esposa e mãe.

Betiol e Tonelli (1991) pontua a discriminação em relação à sexualidade da mulher, pois dentro das organizações muitas pessoas possuem a concepção machista que considera que as mulheres usam a sexualidade como forma de alcançar cargos mais altos, descreditando a competência e o empenho da mulher.

Steil (1997) analisa as diferenças e similaridades nas oportunidades oferecidas a homens e mulheres para que possam desenvolver suas carreiras. Para o autor, atribuir tarefas desafiadoras preparam os homens e as mulheres para ocupar cargos de alta hierarquia, e as mulheres tem menos probabilidade de receber essas tarefas do que os homens.

Campos e Silva (2014) consideram que para as mulheres que ocupam cargos gerencias há outros desafios além do espaço de trabalho. Existe a responsabilização pelo espaço privado, as tarefas domésticas ocupam parte do tempo das mulheres, dificultando assim a dedicação à carreira.

De acordo com Bruschini e Pupin (2004) no século XX houve mudanças culturais, demográficas e sociais que impactaram sobre o trabalho feminino: queda na taxa de fecundidade; envelhecimento da população e expectativa maior de vida das mulheres; aumento do número de famílias chefiadas por mulheres. Todas essas mudanças contribuíram para que as mulheres pudessem ter seu papel social alterado e voltado para o trabalho produtivo, mas ainda as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos.

Segundo o IBGE, em 2016 as mulheres passavam 18,1 horas semanais cuidando das pessoas e de afazeres da casa, realizava essas tarefas 73% horas a mais que os homens que tinham 10,5 horas semanais. A diferença salarial entre homens e mulheres é grande, enquanto o homem tem um rendimento médio mensal de R\$ 2.306, a mulher tem o rendimento de R\$ 1.764.

Em relação á educação, os dados do IBGE apontam que em 2016, a população com 25 anos ou mais que possui ensino superior completo é de 20,7% para homens brancos, 23,5% para mulheres brancas, 7,0% para homens pretos ou pardos e 10,4% mulheres pretas ou pardas.

Segundo a ONU (2018), para que as mulheres alcancem oportunidades iguais no mercado de trabalho é necessário que haja um equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal de forma equitativa. A divisão sexual do trabalho e falta de políticas públicas, contribui para que as mulheres ingressem em trabalhos informais e precários e reduzem suas chances de trabalhar no mercado de trabalho formal, criando desse modo mais desigualdade.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Historicamente algumas atividades foram consideradas como femininas e masculinas e para essas atividades foram atribuídas características tidas como inatas, a partir daí surge então a ideia de as mulheres nasceram para realizar determinadas funções e os homens outras. Desse modo o trabalho foi dividido sexualmente ao longo dos anos e essas concepções foram naturalizadas. (GALVANE; SALVARO; MORAES, 2015)

Com o passar dos anos as mulheres foram aos poucos realizando pequenas conquistas e ingressando no mercado de trabalho. Foi um processo lento, mas sólido. A mulher do início do século XIX tinha suas ocupações voltadas para o lar e para a maternidade, na contemporaneidade as mulheres são livres para fazerem suas escolhas, decidirem quais caminhos trilhar. Elas estão em todas as áreas que antes eram reservadas para os homens, com garra e determinação as mulheres tiveram seus direitos legitimados e alcançaram diferentes campos de trabalho. É necessário que ainda haja enfrentamento de discriminação, mas o futuro do trabalho da mulher tende a ser promissor.

Através do presente trabalho foi possível compreender o caminho trilhado pelas mulheres para se consolidar no mercado de trabalho, este foi marcado por reivindicações, lutas e teve como resultado grandes conquistas trabalhistas. A atuação da mulher no mercado de trabalho, ainda é envolta de discriminação, a mesma se apresenta de uma forma velada na atualidade, mas continua existindo.

Para que a mulher alcance igualdade no mercado de trabalho é de suma importância haver o enfrentamento e a transformação das concepções machistas que envolvem a mulher. Tais transformações são alcançadas através da ampliação e proteção dos direitos das mulheres, do diálogo e reflexão sobre os papéis sociais dos gêneros.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, T. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade Acesso em: 26/10/2019.
- ALVES, B. F.; GUIMARÃES, M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas. **Revista Augustus**, Vol. 14, Rio de Janeiro, Agosto de 2009. Disponível em: http://apl.unisuam.edu.br/augustus/pdf/rev_augustus_ed%2028_art04.pdf acesso em: 02/09/2019
- BAYLÃO, A. L. D S.; SCHETTINO, E. M. O. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia** 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 02/09/2019
- BENTO, A. V.; RIBERIRO, M. I. **A liderança escolar a três dimensões: diretores, professores e alunos**. 2013, 1ª ed. ISBN: 978-989-97490-0-9. Disponível em <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/9560> Acesso em: 26/10/2019.
- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista Administração de Empresas**. vol. 31, n. 4, São Paulo, out/dez, 1991. Disponível em : http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000400003 Acesso em: 26/10/2019
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho-CLT e normas correlatas**. Brasília, DF. Senado Federal, 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf Acesso em: 26/10/2019.
- BRASIL.[Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Presidente da República, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf Acesso em: 26/10/2019.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. UNBEHAUM, S. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. *In* UNIFEM. **O progresso das mulheres no Brasil**. Fundação Ford, CEPIA. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso%20das%20Mulheres%20no%20Brasil.pdf> Acesso em: 26/10/2019.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Caderno de Pesquisa. [online]**, 2004, vol. 34, n.121, pp. 105-138. ISSN01001571. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/cp/v34n121/a06n121.pdf>. Acesso em : 26/10/2019.

CAMPOS, R. C.; SILVA, K. A. T. **Gênero e empoderamento: um estudo sobre mulheres gerentes nas universidades**. ENAPAD. Rio de Janeiro, set. 2014. Disponível em:
http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_EOR269.pdf Acesso em: 26/10/2019.

CARDOSO, F. F.; SILVA. R. C. **Liderança feminina: Um enfoque das dificuldades às conquistas no mundo dos negócios**. Lins, SP, 2010. Disponível em:
<http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/51845.pdf> Acesso em: 26/10/2019.

COMISSÃO DA MULHER ADVOGADA. **Cartilha de orientação sobre os direitos trabalhistas da mulher**. OAB, São Paulo, 2012. Disponível em:
www.oabsp.org.br/mulher-advogada/cartilhas/downloads. Acesso em : 26/10/2019

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração**. UFSM, Santa Maria, v. 9, n. 3, p. 489-505, jul/set. 2016. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/8208> Acesso em: 26/10/2019.

GALVANE, F. A. S.; SALVARO, G. I. J.; MORAES, A. Z. Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. **Fractal:Revista de Psicologia [online]**. 2015, vol.27, n. 3, pp. 301-309. ISSN 1984-0292. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-02922015000300301&script=sci_abstract&lng=pt . Acesso em: 26/10/2019.

IBGE. **Estatística de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas-Informação demográfica e socioeconômica, n. 38. ISSN 978-85-240-4448-9, 2018. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
Acesso em: 26/10/2019.

IBGE. **Estatística de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. ed. estatísticas sociais. 2018. Disponível em:
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho> Acesso em:26/10/2019

LIMA, G. S. **Os desafios da mulher executiva no Brasil. Pontifícia.** Programa de Pós-Graduação em Administração- PUC-MG. Belo Horizonte, 2009. Disponível em:
http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_LimaGS_1.pdf?_ga=2.249915078.1588589222.1570494700-1878074369.1570494700. Acesso em: 02/10/2019

LOURO, G. L. Mulheres na sala de Aula. *In*: PRIORE, M. D. (org). **História das mulheres no Brasil.** 8 ed. São Paulo: Contexto, 2006. p. 444-479.

NOGUEIRA, D. A. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** FEMA-FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS. Assis, 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911301355.pdf> Acesso em: 26/10/2019

ONU. **Direitos Humanos das Mulheres.** Julho, 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/08/Position-Paper-Direitos-Humanos-das-Mulheres.pdf> Acesso em : 26/10/2019

PITANGUY, J.; MIRANDA, D. As mulheres e os direitos humanos. *In* UNIFEM. **O progresso das mulheres no Brasil.** Fundação Ford, CEPIA. Brasília, 2016. Disponível em:
<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso%20das%20Mulheres%20no%20Brasil.pdf> Acesso em: 26/10/2019.

PROBST, E. R; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto de Pós Graduação Catarinense. 2014/05 disponível em:
http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acessado em: 02/09/2019

RAGO, M. Trabalho feminino e Sexualidade. *In*: PRIORE, M. D. (org). **História das mulheres no Brasil.** 8 ed. São Paulo: Contexto, 2006. p. 579-605.

RIBEIRO, Marluce Corrêa. Mulheres comandam mais de 30% das fazendas do Brasil. Disponível em: <http://agromulher.com.br/mulheres-comandam-mais-de-30-das-fazendas-do-brasil/> Acesso em 30/10/2019.

SILVA, A. T. G.; SANTOS, S. A. V.; BENEVIDES, M. L. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. **Rev. Fórum de Administração.** V. 3, n. 1, 2011, ISSN 2317-4994. Disponível em:
<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/652/666> Acesso em: 26/10/2019

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica- compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração,** v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997. Disponível em:
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro> Acesso em: 26/10/2019.

