

## **A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO\***

Luciane Cristina Santos Querino (Faceq)  
Mariana Dias dos Santos Domingues (Faceq)  
Rosângela Cardoso da Luz (Faceq)

### **Resumo**

Tudo se inicia com as relações de gênero que se referem aos tratos sociais desiguais de poder entre homens e mulheres, que são o resultado de uma construção social do papel do homem e da mulher, a partir da percepção social das diferenças sexuais. Por essa perspectiva, a mulher sempre foi considerada inferior em relação ao homem, mas sempre determinada a buscar novas conquistas e uma delas é o seu ingresso no mercado de trabalho. Tudo começou com a Primeira Guerra Mundial, quando elas tiveram que ir à busca do sustento da família enquanto seus companheiros forçadamente tiveram que ir para guerra, elas trabalhavam em serviços que até então eram executados por seus companheiros. Com a consolidação do sistema capitalista após o século XIX, algumas leis foram criadas passando a beneficia-las. Hoje mesmo com todas as conquistas alcançadas as mulheres ainda enfrentam grandes dificuldades principalmente na sua inserção no mercado e a conciliação da carreira e a família. Podemos dizer que as mulheres representaram um papel muito mais expressivo do que os homens inclusive na população economicamente ativa.

**Palavras-chave:** Mulher. Evolução. Relações de Gênero.

### **Abstract**

Everything starts with gender relations which refers to abuse social unequal power between men and women, which are the result of a social construction of the roles of men and women from sexual differences, she has always been inferior to men but always determined to seek new achievements and one of them is your ticket to the labor market. It started with the first world war, where they had to go in search of the family income while his companions forcibly had to go to war, they worked in services that were previously performed by their peers. With the consolidation of the capitalist system after the nineteenth century, some laws were created to benefit her passing. Today with all the achievements they still face major difficulties especially in your market integration and reconciliation of career and family. We can say that women accounted for a much more expressive than men even in the economically active population.

---

\* Trabalho de conclusão do curso de Administração da Faculdade Eça de Queirós, apresentado em 2012, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração sob orientação da Professora Dra Maria Clara Lopes Saboya.

**Keywords:** Women, Evolution, Gender Relation.

## **Introdução**

Desde o século XX, observamos o aumento significativo da participação da mulher no mercado de trabalho, isso se deu devido ao grande crescimento da indústria, propiciando cenário para inserção feminina. Na época de sua inserção houve uma avalanche de preconceito que perdura até os dias de hoje e podemos observar através de pesquisas que comprovam que as mulheres ainda ganham menos que os homens, executando as mesmas tarefas. A categoria Gênero, segundo Barbieri (1993, p. 04) é o reconhecimento “[...] de uma dimensão da desigualdade social até então não trabalhada, subsumida na dimensão econômica, seja nas teorias das classes ou nas teorias da estratificação social”.

A partir do século XX, quando a mulher se viu obrigada a trabalhar para sustentar suas famílias enquanto seus companheiros lutavam na guerra, elas se dedicaram e desde então mostram suas competências e habilidades no mercado de trabalho, identificamos que até os dias de hoje elas enfrentam maiores dificuldades, pois são mães, esposas e mantenedoras do lar e nem por isso deixam a desejar em suas atribuições, continuam lutando pelos mesmos salários e benefícios. Nota-se a competência da mulher, pois ela tem saído para buscar um aperfeiçoamento e por esse motivo tem se destacado no mercado. Temos exemplos de mulheres presidindo organizações, coordenando grandes operações e até mesmo governando países.

Esta pesquisa tem como objetivo mostrar que mesmo sendo um assunto atual ainda há poucos estudos sobre o tema sendo que nosso maior objetivo foi analisar como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho sua evolução, as principais conquistas, desafios enfrentados, identificar as dificuldades e êxitos da mulher ao decorrer da evolução e inserção no mercado e levantar seus principais atributos em cargos de liderança.

## **Problemas de Pesquisa**

Como se deu a Inserção da mulher no mercado de trabalho?

Como ela conseguiu se firmar no mercado de trabalho?

Quais as principais dificuldades enfrentadas para a ascensão na carreira?

## **Justificativa**

Esta pesquisa é importante, porque mostra como se deu a evolução da mulher no mercado de trabalho, abordando como a mulher se destacou no mercado na última década, como ocorreu a sua inserção. Porém, o que mais chamou atenção foi a disposição da mesma para conquistar um novo espaço, começou-se então a exercer funções inferiores a do homem até descobrir a sua capacidade, se destacar em funções exercidas até então apenas por homens e ganhando espaço e admiração de seu empregador.

Ao longo dos anos foram inúmeros os desafios para romper uma cultura em que a mulher servia, exclusivamente para desenvolver atividades domésticas, cuidar dos filhos e do marido ou no máximo empreender atividades de cunho artesanal.

## **Objetivos**

Mostrar como a mulher se inseriu no mercado de trabalho, como rompeu a cultura de doméstica e conseguiu destaque e admiração ao executar tarefas gestão.

## **Hipóteses**

- a) Necessidade de manter o lar na ausência dos homens no período da guerra e hoje não tem sido diferente, pois ela tem se destacado como principal mantenedora de sua casa.
- b) Com determinação, a mulher conseguiu se adaptar a vários ambientes, buscando aprimorar conhecimentos.
- c) O preconceito, dificuldade de mostrar sua capacidade.

## **Metodologia**

Baseamo-nos nas seguintes obras: “A Mulher e Trabalho” de Amália Sina (2005), “Novos olhares”: “Mulher e Relação de Gênero no Brasil” de Andrea Brandão Puppim (1994), “Mulher e Homem: Mitos da desigualdade” de Dulce Whhitaker, artigos de Cristina Bruschini publicados em (1985, 1989, 1993, 1995, 2000), site de pesquisa de dados IBGE

além de revistas e internet. Realizamos pesquisa de campo junto aos alunos da Faculdade Eça de Queirós.

## REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 1 RELAÇÕES DE GÊNERO

Ao falarmos de sexo e gênero, é fundamental definirmos corretamente esses conceitos, já que são confundidos com frequência. De acordo com Diaz (1999) sexo refere-se às diferenças biológicas entre homem e mulher, seus aparelhos reprodutores, suas funções diferenciadas decorrentes de seus hormônios. Gênero refere-se às relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres que são o resultado de uma construção social do papel do homem e da mulher a partir das diferenças sexuais.

Segundo Priore (2006, p. 589), as trabalhadoras menos favorecidas eram tidas como profundas ignorantes, irresponsáveis e incompetente, tidas como seres irracionais e as mulheres das dos níveis sócias médias e altas, eram vistas como menos racionais que os homens.

Conforme Stearns (2007, p. 251) a história das relações de gênero, apesar de ser um estudo recente, já apresenta um avanço considerável da temática, mas não é um tema totalmente desenvolvido.

De acordo com Stearns (2007, p.11), falar em gênero é uma forma de enfatizar o caráter social e, portanto histórico das concepções baseadas nas percepções das diferenças sexuais, profundamente arraigada num domínio masculino milenar, cuja dissolução total ainda não é um horizonte claramente perceptível em curto prazo. Portanto, trata-se de interações entre definições entre masculino e feminino, e das funções designadas para homens e mulheres, em relação a culturas diferentes.

Para Diaz (1999) desde o nascimento, com a descoberta do sexo do bebê, começa a ser construído culturalmente o seu papel na sociedade. As meninas, até com suas brincadeiras infantis, são educadas para serem boas donas de casa, já que brincam de casinha, de boneca, brincadeiras voltadas ao cuidado com a casa e filhos, e são ensinadas a serem dóceis passivas e dependentes.

Aos meninos é dada maior liberdade, podendo brincar na rua, em espaços abertos, em jogos mais agressivos, onde demonstrem coragem, força e independência, e não são ensinados os cuidados com a casa, tarefa essa das meninas.

Segundo Whitaker (1998, p.11) ao avançar em descobertas, as ciências humanas conseguiram também avançar em denúncia, mas não conseguiram superar as dificuldades que a sociedade tem em ir além das aparências, envolvida que está pelas brumas ideológicas que se formaram ao longo do século de reclusão.

Em algumas regiões do mundo, como Europa ocidental, Estados Unidos, União Soviética, as mulheres obtiveram um grande avanço, e com isso consideráveis conquistas, é possível ver mulheres trabalhando em profissões bem remuneradas nesses locais, todas antes só exercidas por homens.

Considerando que a problemática da mulher deve ser sempre relacionada em contraponto com a do homem, há uma complementaridade homem-mulher que tem fundamento nas diferenças corporais, mas é externada a fim de valorizar o homem ante a mulher.

De acordo com Whitaker (1998, p. 13), tal valorização do homem, porém, pode resultar em equívocos na medida em que pairam sobre ele pesadíssimas expectativas de sucesso profissional.

A mulher contemporânea oscila entre o cuidado do lar e a profissão, sendo ainda milhões de mulheres prisioneiras do lar, já que não conseguem resolver um grande dilema: conciliar o cuidado dos filhos, as tarefas domésticas, com a profissão. Como são responsáveis pelo funcionamento do lar, algumas vezes as opções são poucas ou ineficientes para ajudá-las a lidar com as questões lar e profissão.

Whitaker (1998, p.13) diz ainda que, existem mulheres que por razões variadas não conseguem sequer buscar ou obter trabalho fora de casa: algo que nem sempre é a dominação do marido, impede-as de abandonar o lar.

### **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**

Nas sociedades em geral, podemos citar o Brasil como exemplo, onde sobressaem as relações de gênero assimétricas e hierárquicas, que se manifestam tanto no âmbito profissional quanto nas relações familiares.

Apesar das mudanças do mundo, ainda destinam às mulheres as atividades, tais como os cuidados com a casa e com a família, enquanto aos homens cabe o papel de provedor de sua família. Estas diferenciações por gênero ditado pelo mercado de trabalho, determinando assim que homens e mulheres ocupem lugares desiguais e hierarquicamente determinados e favorecem a ocorrência de discriminadores em relação às mulheres. O lugar ocupado pelo sexo masculino e feminino nos setores de atividade e na hierarquia das ocupações tem a característica do gênero.

A abertura do mercado nacional acelerara o ritmo de inserção da mulher no mercado de trabalho, principalmente no setor industrial, onde o maior foco era o aumento da produtividade e da qualidade dos produtos/serviços nacionais, a fim de enfrentar a concorrência dos produtos importados.

### **A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

Com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, ocorreram várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino. Um intenso crescimento da maquinaria, e um acelerado desenvolvimento tecnológico fizeram com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia, e um salário inferior ao do homem (Kühner, 1977).

Segundo Probst (2003) após essas mudanças, para beneficiar as mulheres que trabalhavam fora de casa, a Constituição de 1932 estabeleceu igual valor correspondente ao salário, a todo trabalho igual, sem distinção de sexo. Mas, mesmo com leis beneficiando a mulher, elas continuavam a ser exploradas, com a justificativa de que o homem era o mantenedor do lar, assim, não era necessário pagar um salário maior a mulher.

Apesar de todos esses fatores, a inserção da mulher no mercado de trabalho continuou a crescer. De acordo com pesquisas feitas, as estatísticas mostram que a participação feminina no mercado de trabalho cresceu de forma intensa desde a década de 70.

Mesmo com as várias crises econômicas que ocorreram nesse período, não houve retroação. Com apenas 18,2 % das brasileiras com mais de 10 anos de idade economicamente ativas em 1970, vinte anos depois a taxa de atividade feminina dobrou, subindo para 39,2% e o número de trabalhadoras ultrapassou 22,0 milhões (Bruschini, 1989).

Segundo Bruschini (1996), este contingente de mulheres que tem ingressado no mercado de trabalho brasileiro é formado principalmente por representantes das camadas médias e escolarizadas da população. Fatores demográficos, culturais e econômicos podem ser a explicação para essa mudança no comportamento da mulher com relação ao mercado de trabalho a partir dos anos 70.

Ainda nos anos setenta, com a expansão da economia, a urbanização crescente e a industrialização em ritmo acelerado favoreceram a entrada de muitos trabalhadores, inclusive mulheres.

O Brasil passa por várias transformações econômica, social e demográfica, que refletem diretamente sobre a força de trabalho. Com a industrialização consolidada, moderniza seus meios produtivos e se torna cada vez mais urbano. Profundas transformações, fortalecidas pelos movimentos feministas também ocorreram nesse mesmo período, nos padrões de comportamento, e no papel da mulher na sociedade, fazendo com que mais mulheres atuassem na vida pública, e facilitando a entrada da mulher no mercado de trabalho. A redução do número de filhos por mulher, nos lugares mais desenvolvidos do país, a evolução do nível de escolaridade e o ingressar de mais mulheres a universidade contribuíram para essa evolução.

Segundo Bruschini (1989) uma forte crise econômica nos anos oitenta causa elevação das taxas de inflação, provocando desemprego, baixa qualidade de vida dos trabalhadores, modificando o quadro de crescimento da década anterior.

A recessão faz com que a população econômica ativa se desloque dos setores primários e secundários para o setor terciário, fazendo parte dele ocupações como atividades administrativas, comerciais, bancárias e sociais, prestação de serviços e o emprego na administração pública áreas em que a mulher sempre obteve mais sucesso de inserção, o que impediu que fossem expulsas do mercado de trabalho devido à crise.

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

### **A Participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro**

## O aumento da atividade feminina

Segundo Vieira (2006, p.12), a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino.

De acordo com Bruschini (1996, p. 3), na análise do comportamento da firmeza de trabalho da mulher no Brasil no período de 1985 a 1990, um dos fatos de maior relevância é o alto índice de crescimento. Podemos dizer que as mulheres representaram um papel muito mais expressivo do que os homens no aumento da população economicamente ativa, nos anos examinados. Enquanto as taxas de atividade dos homens se mantiveram, as das mulheres se cresceram consideravelmente. Mas é preciso ter cuidado para analisar o crescimento do trabalho da mulher, uma vez que parte deste aumento foi provocada pela ampliação do conceito de trabalho, que inclui atividades para o próprio consumo, a produção para subsistência familiar e outras atividades não consideradas como trabalho.

Como tais atividades sempre foram efetivadas por mulheres, os efeitos da pesquisa refletem, sobre elas, enquanto as taxas dos homens permanecem inalteradas no período.

**Tabela 1**  
*Indicadores de participação econômica por sexo*  
 Brasil

SEXO	PEA (em milhões)			Variação 1985/95 %	Taxas de atividade (%)				Proporção de mulheres entre os trabalhadores		
	1985	1990	1995		1985	1990	1995		1985	1990	1995
				semana			ano				
<b>HOMENS</b>	36,6	41,6	44,2	20,8	76,0	75,3	75,3	78,3	66,5	64,5	59,6
<b>MULHERES</b>	18,4	22,9	30,0	63,0	36,9	39,2	48,1	53,4	33,5	35,5	40,4

Fonte: FIBGE, PNADs 1985 (tab. 3.1), 90, 93 e 95 (tabs. 4.2 e 4.33)

Em pesquisas anteriores Bruschini (1989; 1994b e 1995b), procurou expor que o aumento da atividade das mulheres, teria efeito não apenas da necessidade financeira e das condições ofertado pelo mercado, em conjunturas específicas, e também, em grande parte, das

transformações, culturais e sociais que ocorre no país e que tem afetado as mulheres e as famílias brasileiras.

De acordo com Bruschini (1996) a redução do número de filhos por mulher, sobretudo nas grandes cidades libera-as para o trabalho. O aumento da escolaridade e a facilidade para ingressar nas universidades possibilitaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. As várias mudanças ocorridas é um dos fatos que explica não apenas o aumento da atividade feminina, mas também as variações no aspecto da força de mão de obra desse sexo.

### **Mais do que Aparência**

De acordo com Sina (1995, p. 7), várias mudanças do século XX, alteraram o nosso modo de ver o mundo. E foram essenciais para quebra dos paradigmas e o que mais chamou atenção foi a “Tal fragilidade feminina”. Mesmo a história estando farta de exemplos, contrariando essa visão ainda persista o preconceito, apesar da oposição das corporações em abrir espaço para as mulheres, elas conquistaram o seu ingresso a custo de muito esforço.

Segundo a autora Sina (1995, p. 7-8), primeiro as mulheres tiveram que atuar nos batalhões da base, linhas de produção e depois foram subindo lentamente na linha hierárquica em uma trajetória aparentemente feita ao contrário, o que despertou uma desconfiança de que em determinado momento não teriam que abandonar seus trabalho para dedicar-se apenas à família. Como se os homens não tivessem família, e também não tivessem que cuidar dela de maneira mais presente.

## **A EVOLUÇÃO OCUPACIONAL DA MULHER NO ESTADO DE SÃO PAULO**

Bruschini (1985), nos mostra uma importante parcela no que diz respeito ao avanço do conhecimento sobre as formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Levando em consideração que, nos anos 90, houve aumento de mulheres assalariadas no setor formal da economia, em contrapartida uma queda significativa de emprego masculino, dando uma visão da evolução de homens e mulheres no Estado de São Paulo.

Ainda segundo Bruschini (1985), o trabalho feminino tem chamado a atenção não só para a proporção da inclusão das mulheres ao mercado de trabalho, mas também para as

características de tal inclusão, que se dá em dois extremos em relação à qualidade do emprego:

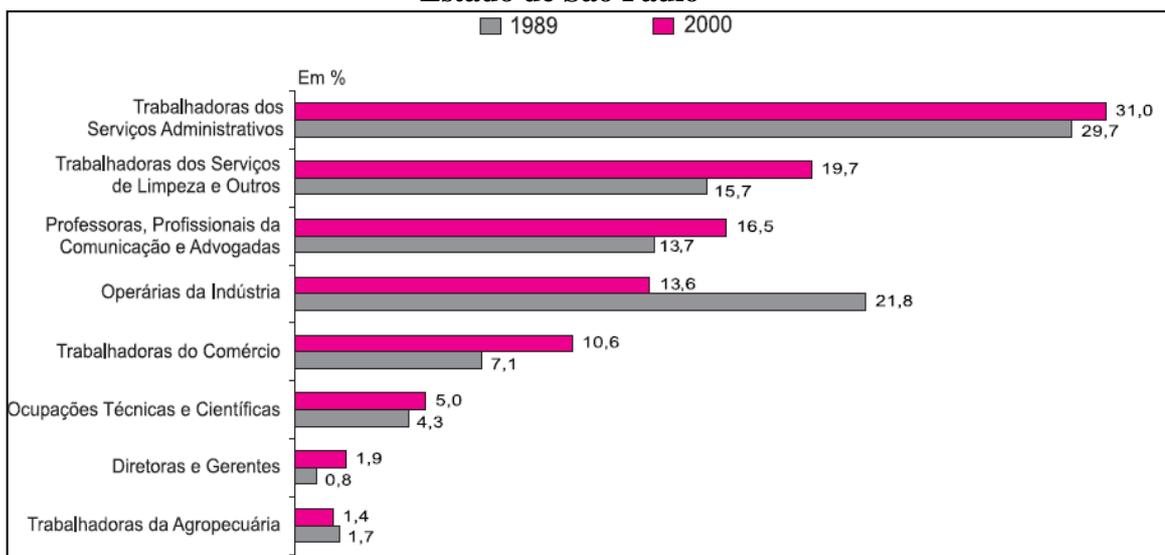
- ✓ Primeiro: ocupações de má qualidade quanto a níveis de resultado satisfatório, formalização no trato e proteção no trabalho, como o doméstico e o trabalho não remunerado.
- ✓ Segundo: as mulheres passam a fazer parte principalmente em virtude da ampliação de sua escolaridade.

Os estudos de Bruschini (1985), nos levam a pensar como no interior dos grupos ocupacionais, ou mesmo de famílias ocupacionais específicas, estaria ocorrendo, desde os anos 80, um intenso e estável, processo de transformação da inserção feminina ao mercado de trabalho.

Bruschini (1985, p.13-58) ainda nos mostra novos elementos para comprovar a suposição e entender como se dá esse processo. Talvez seja possível, seguir os movimentos da execução da massa trabalhadora masculina e feminina neste ciclo, no setor formal, e encontrar brechas nos quais perdurem formas regulares de emprego segundo o sexo, assim como revelar as novas tendências de inserção do sexo feminino, principalmente no local em que elas ocorrem.

De acordo com Bruschini e Lombardi (2000, p. 01) houve mudanças expressivas no mercado: a presença considerável das mulheres em ocupações que requer alto nível de conhecimento.

### **Distribuição dos Empregos das Mulheres, segundo Grandes Grupos de Ocupações no Estado de São Paulo**



Fonte : [www.seade.gov.br](http://www.seade.gov.br) ano 2002

Segundo Bruschini (1985), no período analisado houve significativo aumento da escolaridade da população brasileira, principalmente a feminina, com isso houve maior poder de escolha na contratação.

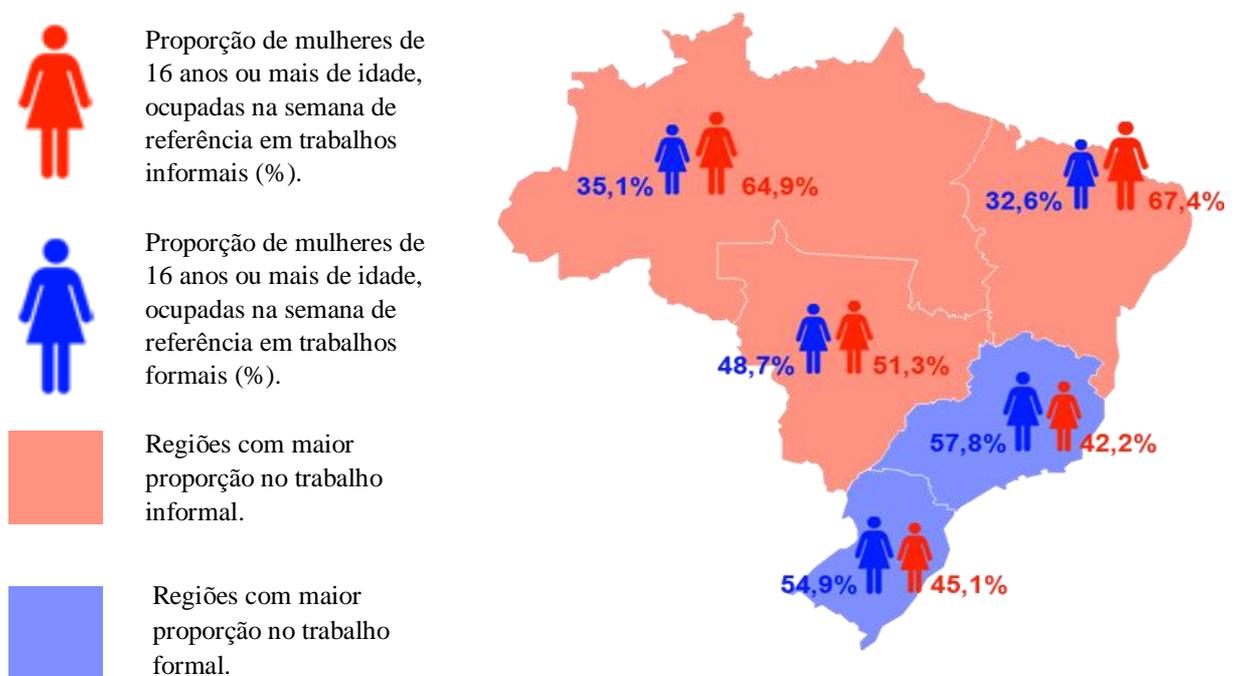
No mesmo período as mulheres ocupavam a maioria dos empregos criados para pessoas com maior nível de escolaridade.

O estudo mostra uma trajetória de inserção feminina em novos grupos ocupacionais, contudo como diz a autora do texto em suas considerações, ainda falta um longo percurso a percorrer rumo à igualdade com o sexo masculino e à ocupação de espaços no mercado de trabalho.

### MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Samara (2002) no início, elas eram conhecidas como “as rainhas do lar”, as famílias eram composta por homem que era o mantenedor e a função da mulher era de cuidar da casa, dos filhos e do marido. Porém os tempos mudaram e a realidade destas mulheres mesmo não tendo sido o foco também mudou.

Proporção de trabalho formal e informal (pesquisa nacional por amostra de domicílio, realizada em 2009, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE).



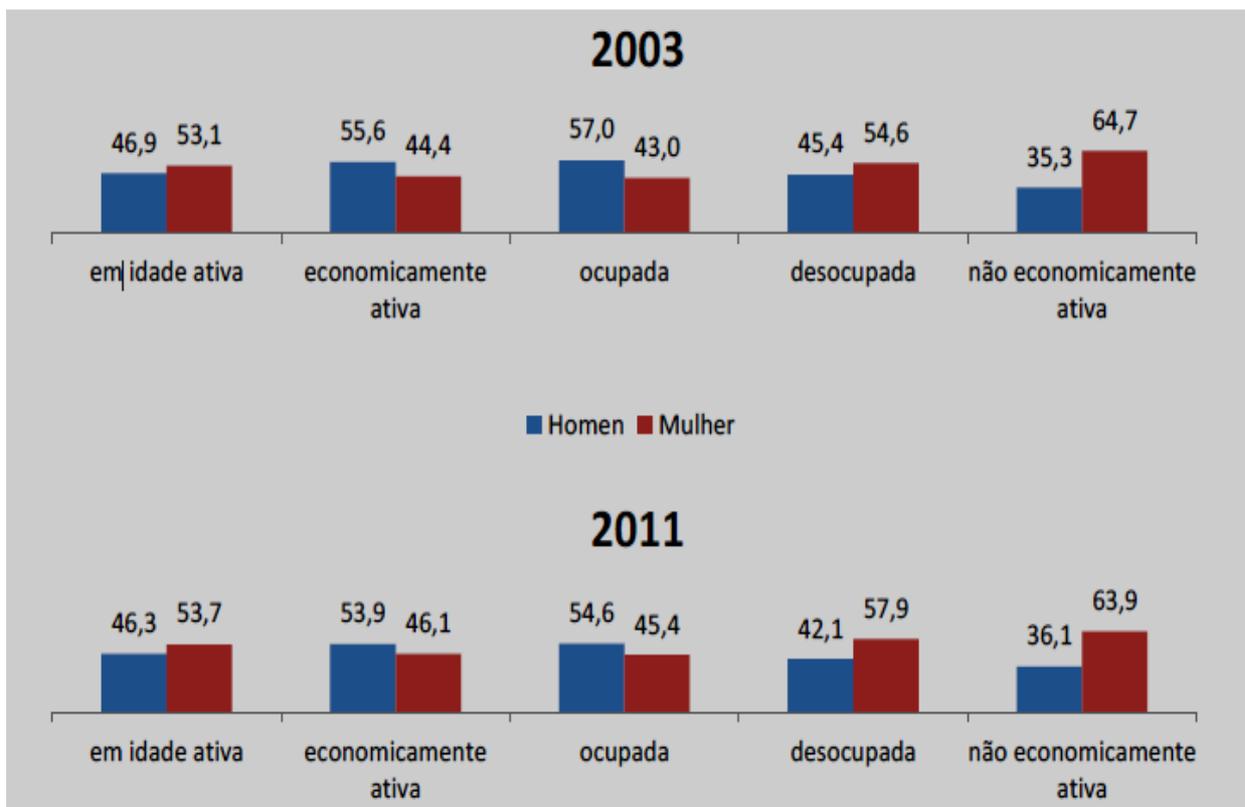
Fonte: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) / 2009

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO:  
 ESTATÍSTICAS**

De acordo com o site do IBGE <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)> visitado em 07/09/12, no ano de 2011, o sexo feminino era maioria com 10 anos ou mais de idade, aproximadamente (53,7%) era minoria (45,4%) da população ocupada. Para as mulheres, esse apontador foi de 40,5% em 2003 mudando para 45,3% em 2011. Entre o sexo masculino, esse percentual era de 60,8%, mudando para 63,4%.

Comparando 2011 com 2003, o aumento da presença das mulheres na população economicamente ativa foi de 44,4% para 46,1%, No mesmo espaço de tempo, a quantidade de mulheres na população desocupada e na população ocupada obteve elevação de 3,3 e 2,4 pontos percentual.

**Distribuição das populações, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011) \***



\*Média das estimativas mensais

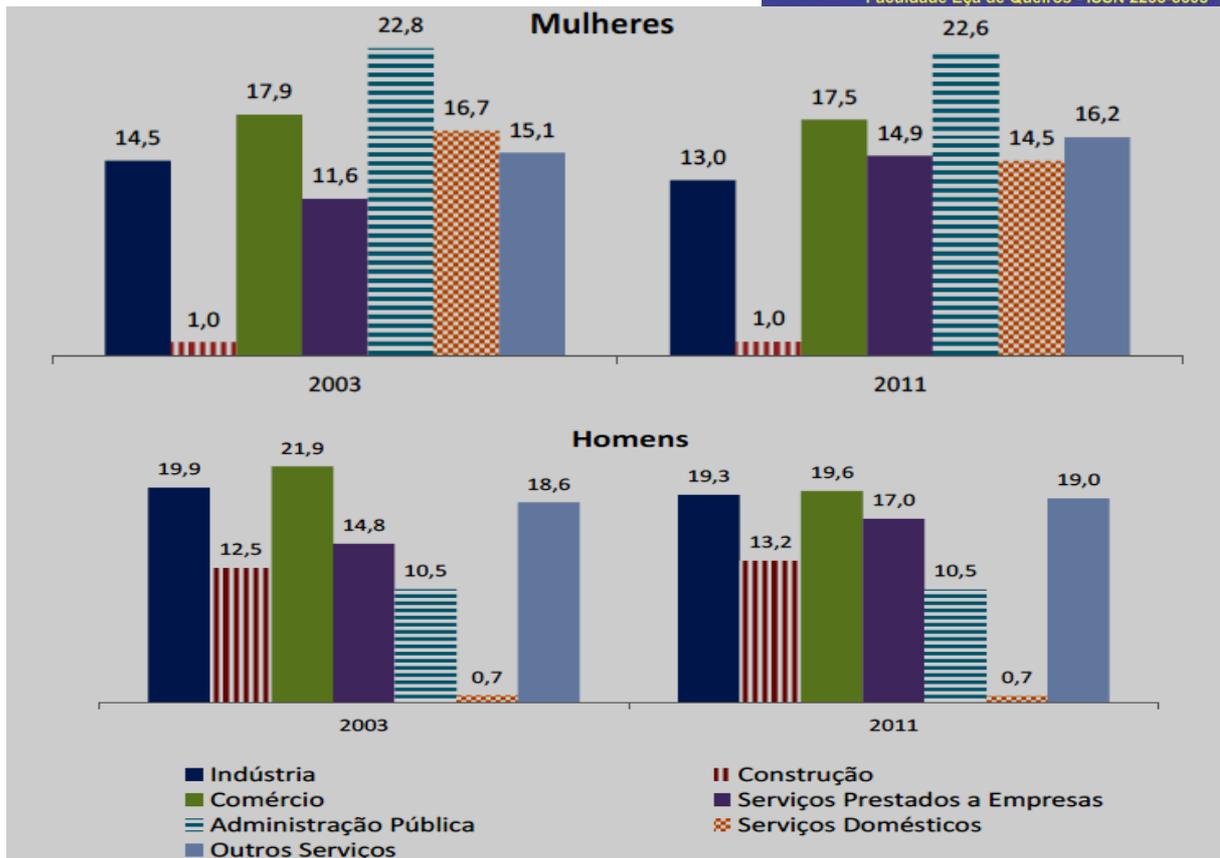
FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

O mesmo site do IBGE, citado anteriormente, afirma que a avaliação por faixa etária evidenciou que, em 2011, 63,9% do sexo feminino ocupados tinham idade de 25 a 49 anos. Entre o sexo masculino, este percentual foi de 61%. A comparação da população feminina de 50 anos ou mais de idade na população em idade ativa era de 31,4%, à medida que a dos homens foi de 26,9%. Já o sexo feminino ocupado com 50 anos ou mais de idade atingiu 20,9%, percentual próximo a do sexo masculino ocupados com esta mesma faixa de idade, de 22,9%. Relacionando os resultados de 2003, as pessoas com 50 anos ou mais idade, teve maior aumento na população ocupada, aproximadamente, 5,0 pontos percentuais para os dois sexos. Vale destacar que esse grupo foi o que mais cresceu nos últimos anos, de 23,3% em 2003 para 30,1% em 2011, contra 44,9% em 2003 para 43,4% em 2011 na faixa etária de 25 a 49 anos de idade. Assim, compreende-se que o envelhecimento da população ocupada reflete o da população em geral.

### **Participação da mulher nos grupos de atividade econômica**

De acordo com o site ([www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) visitado no dia 07/09/12 às 14:00 h), o gráfico abaixo nos mostra a classificação da população ocupada nas diversas áreas de atividade de 2003 para 2011, o aumento foi de 3,2 pontos percentuais (de 11,6% para 14,9%) entre as mulheres e de 2,3 pontos percentuais entre os homens (de 14,8% para 17,0%). Nas outras atividades, as mulheres também mostraram crescimento no período: 1,2 ponto percentual (de 15,1% para 16,2%), contra 0,38 ponto percentual (de 18,6% para 19,0% dos homens). A predominância da mulher na administração pública manteve-se estável nos anos pesquisados, em seguida vem à ocupação das mulheres no comércio. Em contrapartida, caiu o percentual de mulheres ocupando serviços domésticos, de 16,7% para 14,5%: queda de 2,2 pontos percentuais.

### **Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011) \***



\*Média das estimativas mensais

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

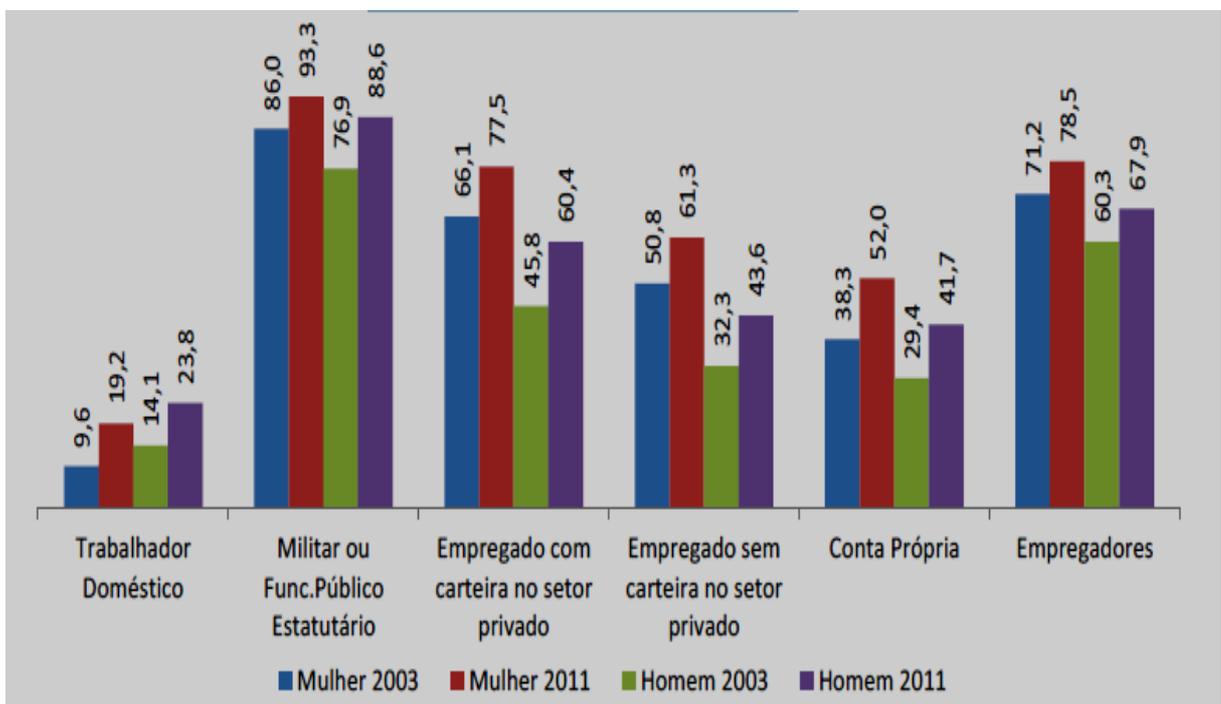
Em visita ao site [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br), acessado em 07/09/12, foi possível fazer análise que permite observar, por exemplo, que dos ocupados na indústria em 2011, 64,6% correspondiam ao público masculino. Como podemos observar através de gráfico, em diversos grupos de atividade econômica, predomina a população masculina. Já administração pública e, principalmente nos serviços domésticos, a população ocupada feminina era maioria em 2011 frente às estimativas de 2003, os crescimentos mais evidente sobre a ocupação da mulher ocorreram no comércio, nos serviços prestados às empresas e nos outros serviços, com aumento de 4,4; 4,7; 3,6 pontos percentuais. Nas atividades, onde observamos predomínio, seja de homens ou de mulheres, quase não houve alteração, como na construção, com os homens e nos serviços domésticos com as mulheres.

### Perfil educacional das mulheres no mercado de trabalho

Ainda de acordo com o site do IBGE, citado anteriormente (acessado em 07/09/12), em 2011, os maiores indicadores com maior população em nível médio e superior foram registrados pelas mulheres ocupadas entre os militares e funcionários públicos estatutários de 93,3%, quando o perfil educacional dessas mulheres era de 11 anos. Outro ponto a observar, é a participação das mulheres com 11 anos ou mais de estudo e com carteira assinada. Para elas, a participação foi de 77,5%; enquanto para eles, esse indicador foi de 60,4% - uma diferença de 17,1 pontos percentuais em 2011. No ano de 2003 essa diferença havia sido de 20,3 pontos percentuais.

Dados do IBGE confirmam que a dimensão de homens em trabalho domésticos com 11 anos ou mais de estudo era de 23,8% superior a das mulheres com mesma escolaridade ocupadas nesse trabalho 19,2%, indicando que, apesar de nesse trabalho a presença ser dominante entre as mulheres, a proporção de homens com pelo menos o ensino médio era maior que a das mulheres. ([www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) visitado em 07/09/12 às 14:00h)

**Participação da população ocupada com 11 anos ou mais de estudo, por posição na ocupação, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011)**



\*Média das estimativas mensais

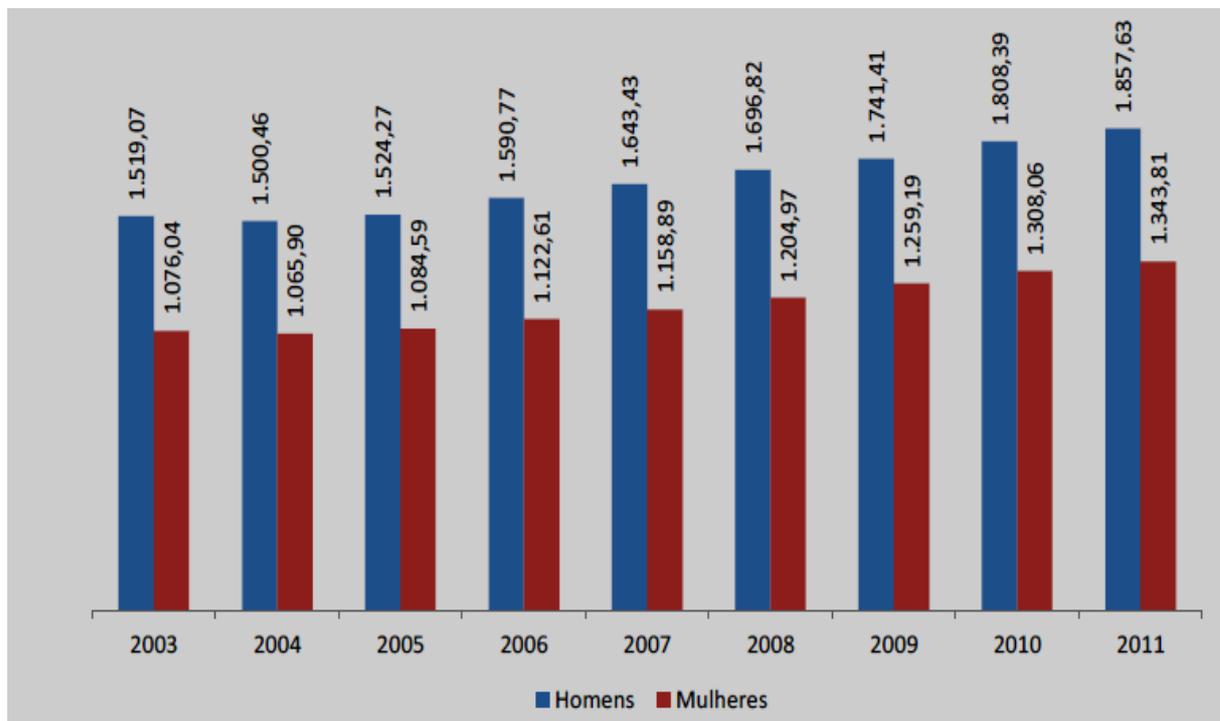
FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011

## Rendimento médio do trabalho recebido pelas mulheres

De acordo com dados do IBGE, o rendimento médio recebido pelas mulheres em 2011 era de R\$ 1.343,81, diferença de 72,3% em relação aos homens no mesmo período que era de R\$ 1.857,63. ([www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) visitado em 07/09/12)

Entretanto esses valores nos mostram uma significativa evolução no rendimento em relação ao ano de 2003, onde a remuneração média das mulheres era de R\$ 1.076,04. Na média de três anos consecutivo o rendimento feminino se manteve na mesma proporção (72,3%) em relação ao rendimento dos homens, em 2003 as mulheres recebiam 70,8% do que recebia, em média, um homem. Os dados apontam que entre 2003 e 2011, o rendimento do trabalho das mulheres teve aumento de 24,9%, enquanto que o dos homens obteve aumento de 22,3%, percentual de 2.6 apenas.

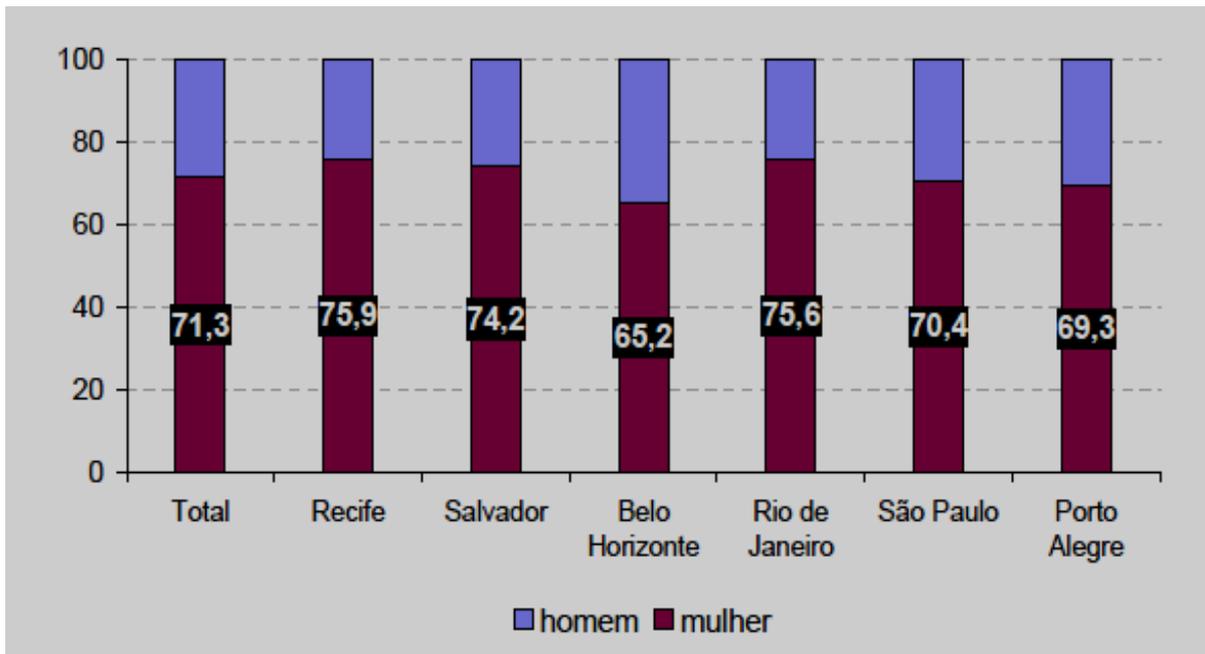
### Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, por sexo (em R\$ a preços de dezembro de 2011) – 2003 - 2011\*.



\*Média das estimativas mensais.

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003 – 2011.

## Percentual do rendimento da mulher em comparação ao rendimento do homem em 2008



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

### Mulheres em cargo de comando

Segundo Puppim (1994), a ascensão significativa da mulher no mercado de trabalho brasileiro de acordo com dados do IBGE a respeito da PEA (População Economicamente Ativa) feminina que passou de 14,6% em 1950 para 38,7% em 1989 não teve repercussão na condição dos cargos de extremidade das empresas brasileiras.

Puppim (1994) verificou um significativo sub-representação de mulheres que ocupam cargos de comando de acordo com os dados de 1991 nos 300 maiores grupos privados nacionais, apenas 3,47% de mulheres ocupam cargos executivos de extremidade. O percentual cai para 0,94% se consideradas as 40 maiores estatais brasileiras, e diminui para 0,48% entre as 40 maiores organizações estrangeiras.

Puppim (1994) ainda afirma a possibilidade de existência de discriminação contra a mulher, em funções de direção nas organizações brasileiras, tentando nos associar do *modus operandi* dessas empresas, dos meandros as constituição desse processo que atravessa essa rotina das organizações cristalizando um momento do processo mais geral de seleção social.

Para isso Puppim (1994), fez uma aproximação qualitativa do tipo “Estudo de Caso” que abordasse, a partir das entrevistas e observações, a maneira de inserção profissional de mulheres situadas atualmente em esferas de gerencia e direção de empresas do Rio de Janeiro.

Complementa Frankel (2007) o sexo feminino é por natureza líder, e que certas qualidades são exclusivas do até então sexo frágil, mas é o que faz o diferencial no novo olhar da liderança e que as empresas mais tem buscado atualmente.

Segundo Kolb (1978 p.3), o líder encontra varias complexidades diárias na função, realçando seus principais obstáculos a responsabilidade, o controle, a delegação de função, objetivos, gestão, a avaliação de desempenho dos profissionais e administração de conflitos.

## **PESQUISA DE CAMPO**

Após a elaboração de nossa pesquisa bibliográfica notamos a dificuldade de inserção da mulher em cargos da gestão. Com base nisso, aplicamos um questionário com perguntas abertas, na Faculdade Eça de Queirós, localizada em Jandira (SP), a fim de descobrir as causas pelas quais existem essas dificuldades.

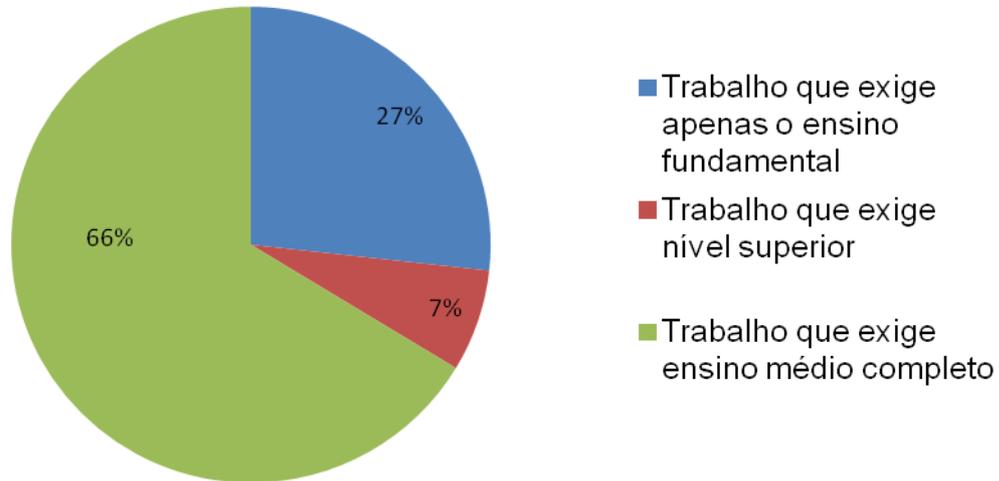
A escolha da pesquisa na Instituição se deu devido ao grande número de mulheres que estão buscando aprimoramento profissional.

A amostra totalizou quinze alunas com média de 35 anos, sendo 8 casadas, 4 solteiras e 3 divorciadas; das pesquisadas, 13 possuem filhos e 2 não possuem; em média ganham R\$ 3.956,73.

Das entrevistadas, 6 alunas são do curso de Administração, 4 alunas do curso de Recursos Humanos, 2 do curso de Pedagogia, 1 aluna de Marketing e 2 alunas de Ciências Contábeis. A pesquisa foi realizada de 15/10/12 a 09/11/12, tendo o maior pico de entrega no dia 08/11/12.

Iniciamos o questionário perguntando como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho. Observou-se três motivos principais como mostra o gráfico 1.

**01) Como se deu sua inserção no mercado de trabalho?**

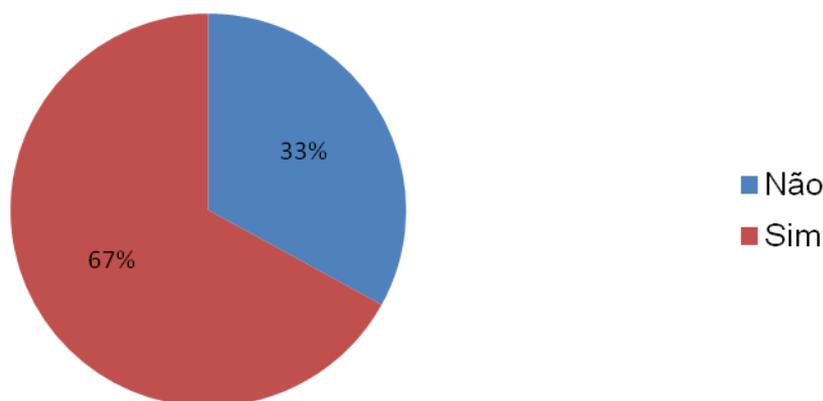


O resultado do gráfico 1 indicou que 66% das entrevistadas iniciaram a carreira após ter completado o ensino médio em cargos de atendimento ao cliente, estagiaria e assistente, 27% em ensino primário, como empregada doméstica e 7% com superior completo iniciou sua carreira como professora.

Segundo VIEIRA (2006, p.12) a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino.

Já a autora Bruschini (1994) concorda com os 27% que foram várias as circunstâncias que levaram a inserção da mulher no mercado de trabalho. A necessidade econômica, fez com que as mulheres fossem em procura de trabalho para ajudar nas finanças da casa.

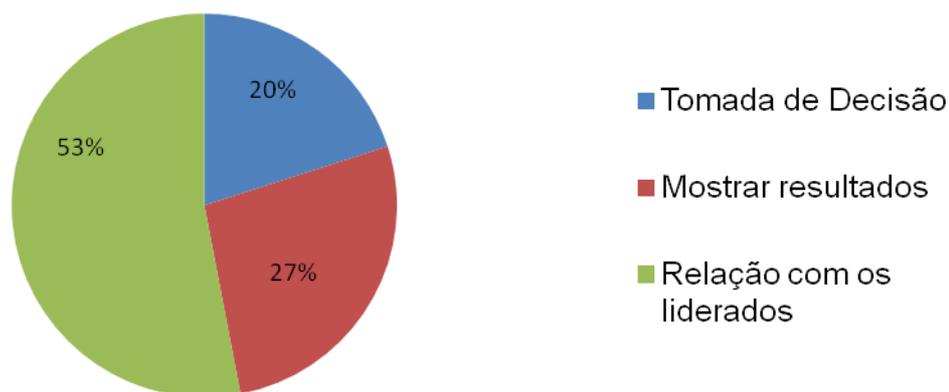
**2) Ao inserir-se no mercado de trabalho, você almejava ocupar cargo de liderança?**



No gráfico 2 notamos que 67% das entrevistadas desejavam ocupar cargo de lideranças sim e 33% não.

De acordo com Sina (2005 p. 191), por natureza a mulher já é um líder em potencial, quando ela opta pela carreira ela é capaz de ir do todos os detalhes sem, dificuldade e gradualmente alcançar a liderança sem muitos esforços, pois sua natureza a ajuda.

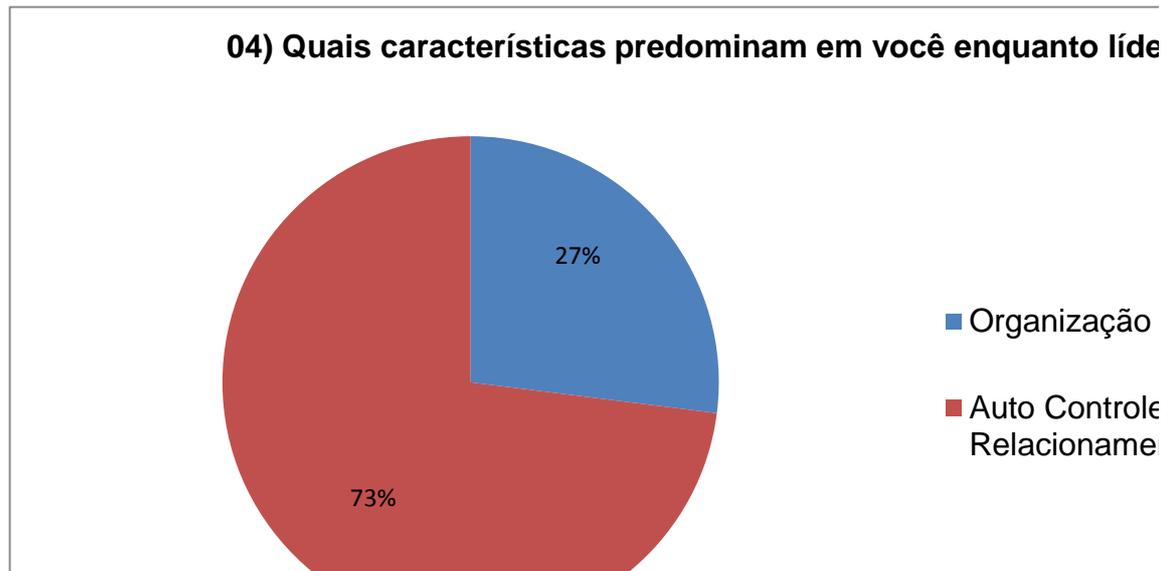
**3) Quais as principais dificuldades em ocupar um cargo de liderança?**



Segundo a entrevista, no gráfico 3 foi constatado que a maior dificuldade em ocupar cargo de liderança, é o relacionamento com os liderados.

Segundo Kolb (1978 p. 3), o líder encontra várias complexidades diárias na função, realçando seus principais obstáculos à responsabilidade, o controle, a delegação de função, objetivos, gestão, a avaliação de desempenho dos profissionais e administração de conflitos.

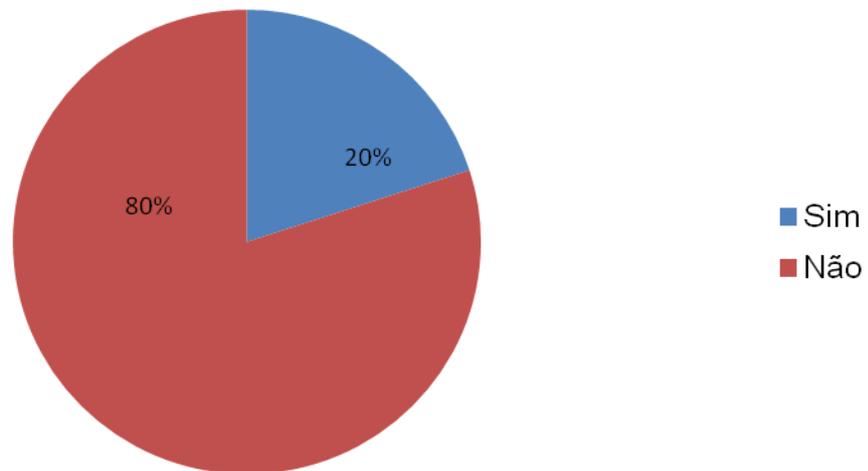
Complementa Frankel (2007) o sexo feminino é por natureza líder, e que certas qualidades são exclusivas do até então sexo frágil, mas é o que faz o diferencial no novo olhar da liderança e que as empresas mais tem buscado atualmente.



O gráfico 4 mostra as características das entrevistadas enquanto líder. Foi possível observar que a maioria possui como característica predominante um autocontrole e um bom relacionamento interpessoal, com seus liderados.

Segundo Kolb (1978, p.76), a eficácia da organização pode ser maior através da produção de um clima organizacional que sacie as necessidades de seus componentes e, ao mesmo tempo, direcione esse comportamento na direção dos objetivos da organização.

**5) Você já sofreu algum tipo de preconceito ou teve problemas com homens (ou mulheres) que ocupam cargos de liderança?**

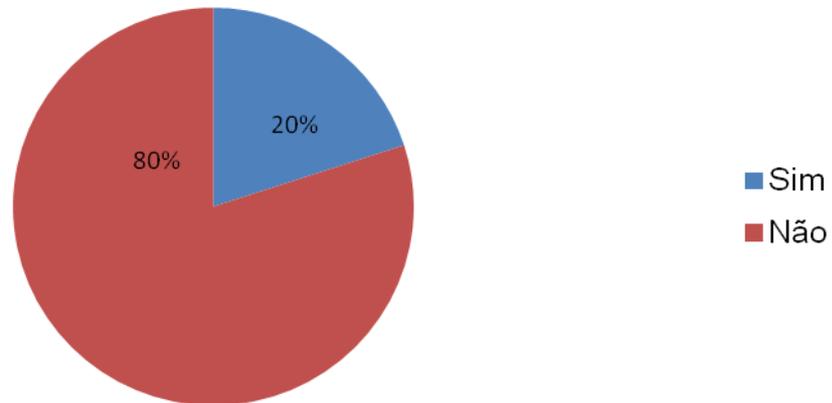


Podemos observar no gráfico 5 , que 80% das entrevistadas nunca sofreram nenhum tipo de preconceito, este gráfico contraria vários estudos, onde as mulheres eram tidas como frágeis e submissas; essa imagem de inferioridade foi mudando

Segundo Priore (2006, p. 589), as trabalhadoras menos favorecidas eram tidas como profundas ignorantes, irresponsáveis e incompetente, tidas como seres irracionais e as mulheres das dos níveis sócias médias e altas, eram vistas como menos racionais que os homens.

Ao passar dos anos, elas têm se equiparado com os homens e dividindo cargos que até então era só dos homens e eles acreditam no potencial delas, por isso tem havido uma maior aceitação.

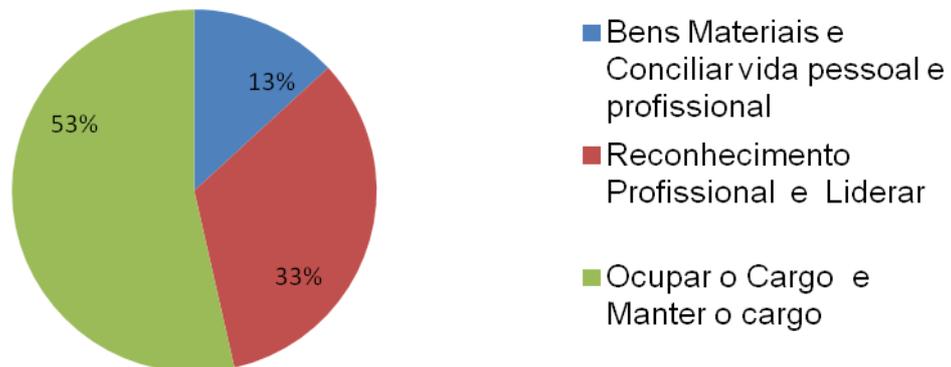
6) Você já sofreu algum tipo de preconceito ou teve problemas com subordinados?



Em relação ao preconceito, o gráfico 6 diz que 80% das entrevistadas não sofreram preconceito por parte dos liderados. Destacamos o assunto pois tem grande relevância, porque de acordo com a Constituição Federal (1988, p. 2), em seu artigo 5º § I "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Desta forma qualquer comportamento que venha ferir este direito estará sujeita as pena prevista na lei.

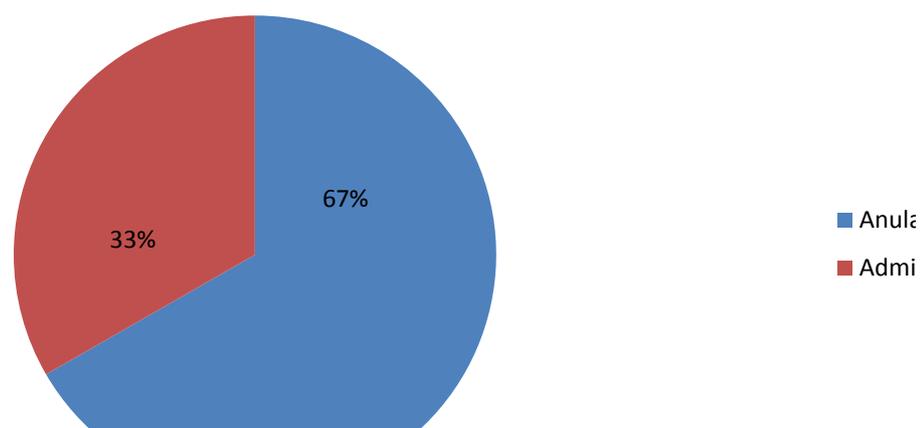
Completa Bruschini (1993) ainda há discriminações dentro da empresa. Houve um significativo aumento na presença da mulher em cargos de liderança, mas, em uma disputa de um homem contra uma mulher para preenchimento de uma vaga de liderança, os homens torcem pelo candidato homem.

**7) Quais foram as maiores conquistas e dificuldades em sua carreira profissional?**



O gráfico 7 mostra que 53% das entrevistadas responderam que as principais dificuldades encontradas foram ocupar e manter o cargo de liderança, já 33% responderam que foi o reconhecimento profissional e 13% acreditam que as principais conquistas foram bens materiais e as dificuldades foram conciliar vida profissional e pessoal, o que confirma a opinião de Bruschini (1994 p.2) que a mulher pouco a pouco, vem conseguindo cargos de liderança, e há empresas que tem preferências por líderes do sexo feminino.

**8) Como você vê a mulher que se dedica apenas ao lar e à família não trabalha fora de casa?**

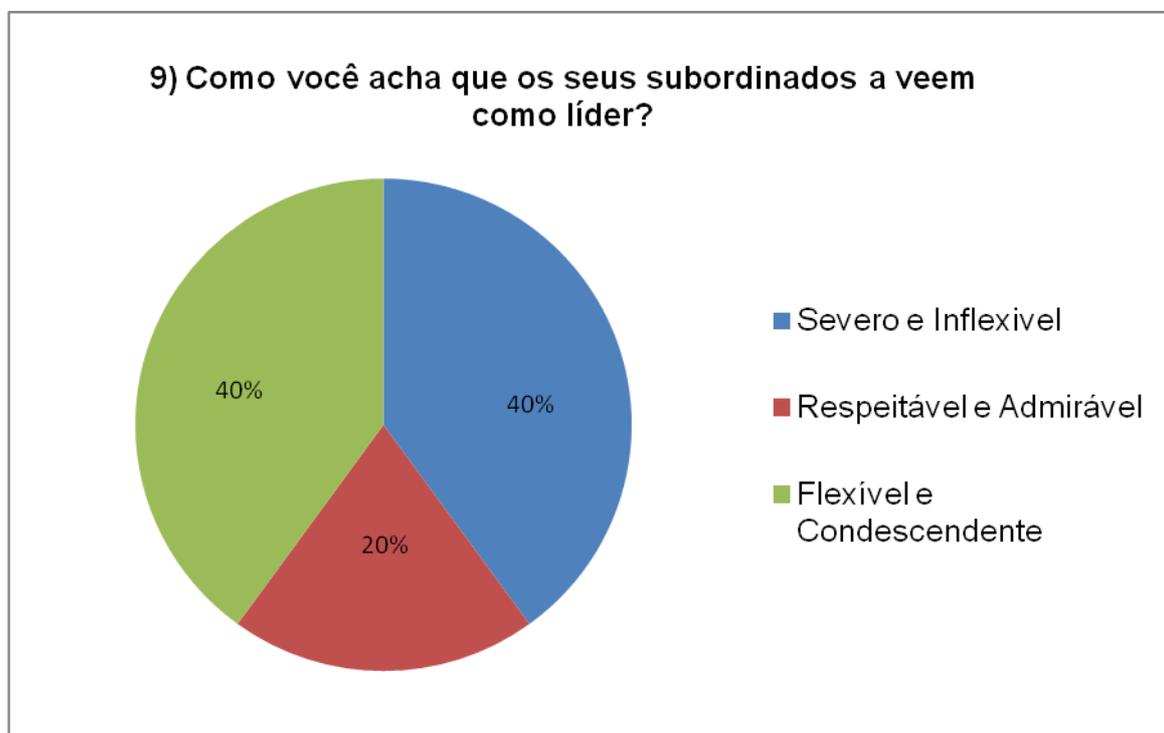


No gráfico 8 aparecem os dados referentes a como elas veem o fato de as mulheres se dedicarem apenas ao lar e 67% das entrevistadas responderam que num momento de

revolução e independência financeira e profissional, muitas se anulam para se dedicar apenas ao lar, mesmo sendo possível conciliar família e trabalho.

Segundo Samara (2002) no início, elas eram conhecidas como “as rainhas do lar” as famílias eram composta por homem que era o mantenedor e a função da mulher era de cuidar da casa, dos filhos e do marido. Porém os tempos mudaram e a realidade destas mulheres mesmo não tendo sido o foco também mudou.

Complementa Amália Sina (2005, p.14), “acredito que é possível adequar família e carreira, desde que não seja por obrigação e sim por escolha, as mulheres optam por se dedicar a seu lar e família merecem todo o respeito”.



No gráfico 9, temos um impasse com 40% das entrevistadas com o perfil de gestor severo e inflexível contra e 40% são respeitável e admirável.

Para Sina (2007), em um passado recente o autoritarismo era utilizado na maioria das empresas, hoje está totalmente ultrapassado, mas existem gestores que ainda usam agressividade como trunfo.

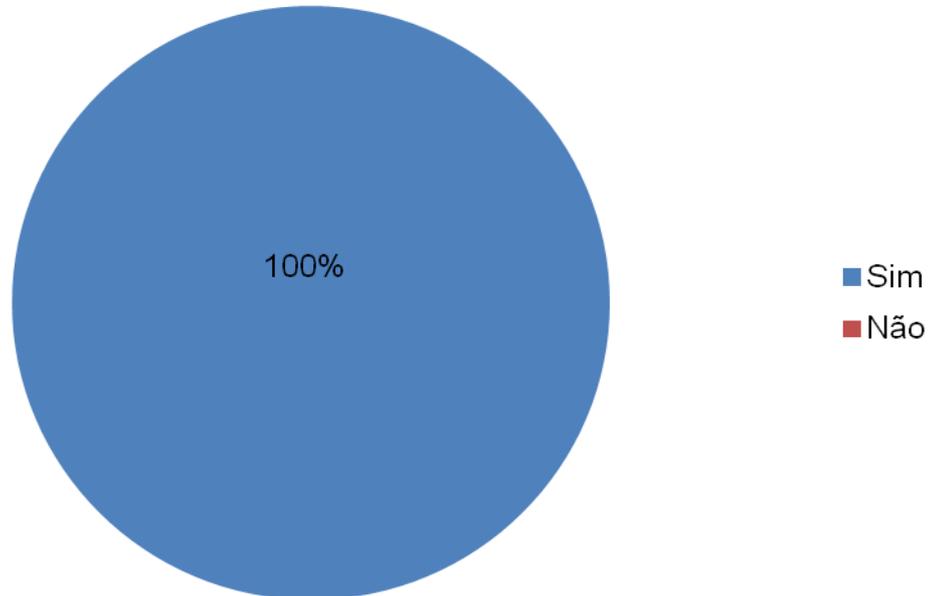
Ainda complementa Sina (2007), com a visão de futuro com relação harmoniosa nas empresas o prêmio será o reconhecimento, que conquista sem qualquer relação de paternidade.



Ao pesquisarmos obtivemos um resultado, onde 67% das entrevistadas disseram não ter sofrido nenhum tipo de preconceito por parte da sociedade em uma mulher ocupar cargo de liderança, tendo em vista que algumas responderam que liderar é uma conquista e não há motivo para preconceito, já 33% acreditam que ainda a um preconceito.

Contrariando a opinião de Sina (1995 p. 21), onde ela afirma que o preconceito vai ainda mais longe em relação a inserção da mulher no mercado no início do século XX.

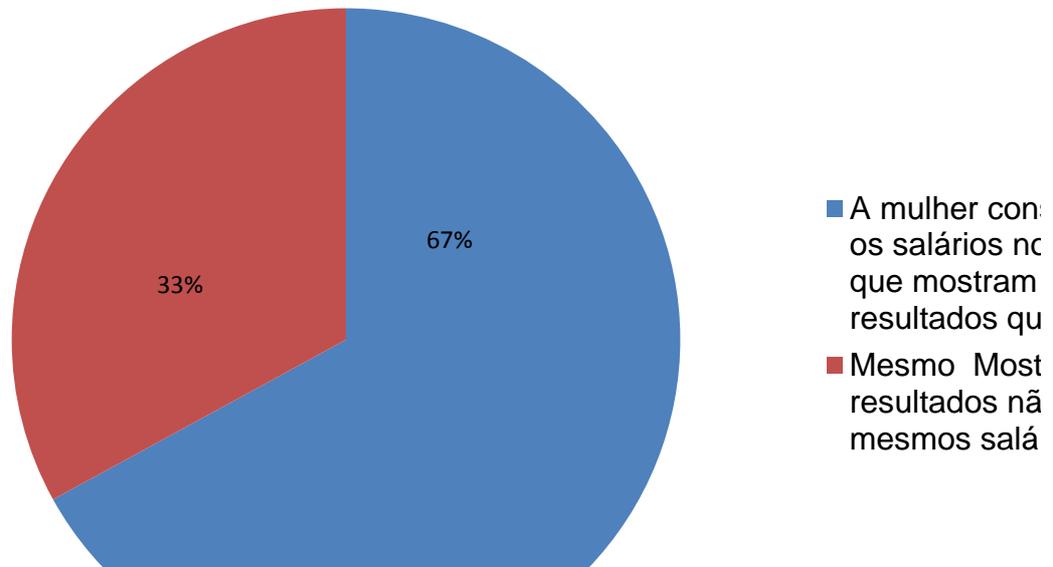
11) Você acredita que é realmente possível conciliar família e trabalho?



O gráfico 11, indica que 100% das entrevistadas responderam que é possível sim conciliar trabalho e família.

Confirmando o que a autora Whitacker (1997, p.80), citou que a mulher deve conciliar as muitas funções do lar e da vida profissional, já que ela é organizada o suficiente para realizar várias coisas ao mesmo tempo.

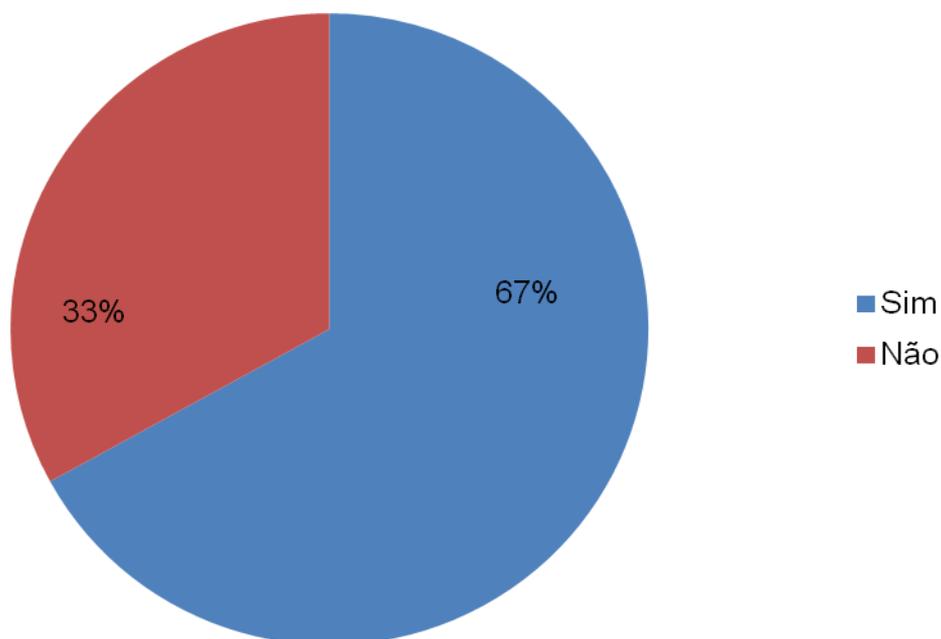
**12) Há estudos mostrando que entre mulheres e homens com a mesma qualificação e formação acadêmica e ocupando as mesmas funções/cargos em uma empresa, há diferenças salariais gritantes sempre favorecem os homens. O que você acha disso?**



De acordo com as pesquisas realizadas o gráfico 12 afirma que 67% das mulheres acreditam na equiparação de salário entre homem e mulher, e 33% não acreditam nessa possibilidade.

Segundo Sina (1995 p.108), é uma tradição quanto a remuneração das mulheres serem inferiores aos homens exercendo a mesma função ela acredita que a mulher ganhar mais que o homem é apenas uma exceção,

**13) Você acredita na igualdade entre homens e mulheres mesmo com salários diferentes?**



Com a pesquisa realizada o gráfico 13 nos mostra que 67% das mulheres acreditam que é possível sim equiparar ou até ultrapassar os homens a partir do momento que apresente os mesmos resultados que os homens.

O relato da autora vai ao encontro aos 33% que apontam a pesquisa no gráfico.

A autora Sina (2005 p.108), afirma que depende da capacidade de negociação, e se tiverem bons argumentos, poderá igualar-se ou superar os homens.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos anos as mulheres têm lutado para acabar com o preconceito e provar para a sociedade, que elas são tão competentes quanto os homens, e podem exercer funções, antes estritamente masculinas, em pé de igualdade.

Realizamos esta pesquisa com o objetivo de mostrar como a mulher se inseriu no mercado de trabalho, conseguindo se adaptar com muita garra, determinação e força de vontade, derrubando o mito de fragilidade, de eterna dona de casa, conciliando o cuidado com os filhos, com a casa, e ao mesmo tempo se tornando uma excelente profissional.

De acordo com respostas de nossa pesquisa de campo, nossas hipóteses A e B respondem afirmativamente o problema de pesquisa, enquanto a hipótese C contraria a resposta da maioria das entrevistadas, já que 64% dizem não ter enfrentado preconceito por ser mulher, e que mostrando os mesmos resultados, conseguiram igualar-se aos homens, ou mesmo superá-los.

Entretanto, apesar das muitas conquistas, ainda existem paradigmas a serem quebrados, padrões a serem rompidos. Se comparada com a dominação masculina, essa libertação feminina é relativamente nova, mas é o posicionamento da mulher que vai fazer a diferença entre os resultados alcançados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBIERI, Teresita de. **Sobre a categoria Gênero: uma introdução teórico-metodológica**. Recife: SOS Corpo, 1993.
- BRUSCHINI, Cristina. **Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil**. São Paulo: Editora Marco Zero, 1994.
- BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo : LTr., 1995.
- BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** (Brasil,1985 – 95). In: ROCHA, Maria I. B. da. (org.). **Trabalho e gênero – mudanças, permanências e desafios**. Campinas: São Paulo: Editora 34, 2000.
- BRUSCHINI, Cristina. In: SAFFIOTI, Heleieth I.B e VARGAS, Monica Muñoz (orgs.) **Mulher Brasileira é Assim**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.
- BRUSCHINI, Cristina. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta**: algumas comparações regionais. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1989.
- BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e Trabalho no Brasil**. São Paulo: s./editora, 1985.
- BRUSCHINI, C. **Trabalho e gênero. Anais do III encontro nacional de estudos do trabalho**. Rio de Janeiro, 1993.
- BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R. **"Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX"**. In: ARAÚJO, A. M. C. "Desafios da equidade". Cadernos Pagu. (número especial). Campinas, Pagu/Unicamp, n. 17/18, 2001/02, p. 157-96.
- DIAZ, Margarita. **"Relações de gênero"** in *Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar*. Gráfica Editora Rona Ltda, 1999, pp. 142-150.
- FRANKEL, Lois P. **Mulheres lideram melhor que homens**. São Paulo: Gente, 2007.
- HOEF, Joana Cristina. **A Direção de Arte Sob o Olhar Feminino**: FURB Universidade de Blumenau, Blumenau, 2011.
- KOLB, D. A; RUBIN, I. R.; McINTYRE, J. M. **Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial**. São Paulo: Atlas, 1978 p.76 .
- KUHNER, M.H. **O Desafio atual da mulher**, Rio de Janeiro 1977.
- PRIORE, M. D. (org.) **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.
- PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 25 Junho. 2012.

PUPPIM, Andréa B. **Mulheres em cargos de comando**. In: BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila. (São Paulo : Marco Zero : Fundação Carlos Chagas, 1994.

SAMARA, de Mesquita. **O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade**. Vol. 13 no. 2. São Paulo: USP, 2002.

SANCHES, Solange, GEBRIM, Vera Lucia M. **O Trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos avançados 17(49) , 2003.

SINA, Amalia, **Mulher e trabalho**: os desafios de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo Editora Saraiva. 2005 p. 14, p. 108, p. 191.

SINA, Amalia, **Mulher e trabalho**, Mais que aparência São Paulo – Saraiva 2007 p. 7, 8.  
SINA, Amalia, **A outra face do poder**, São Paulo – Saraiva. 2007.

STEARNS, Peter N. História das relações de gênero. São Paulo: Contexto, 2007 p. 11 p. 251.

VELHO, Bernardo Teixeira Machado. **Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho: A História de uma Organização**. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 12 e 13 de agosto de 2008.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços**: uma análise nas cinco regiões do Brasil 2006 p. 12.

VIEIRA, Arménio. **Mito grafias**. Ilhéu Editora, 2006.

WHITAKER, Dulce, **Mulher e Homem: O Mito da Desigualdade**, São Paulo Editora Moderna, 1997 p. 11 p. 80.

Sites:

[www.ibge.com.br](http://www.ibge.com.br), visitado dia 10/10/2012 às 11:00h.

[www.rais.gov.br/](http://www.rais.gov.br/) Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/ (Relação Anual de Informações Sociais – Rais), visitado dia 10/06/12 as 8:00h.