



Técnico em Administração

Stephanie Kristie de Souza Moura

A INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

**São Carlos/SP
2023**



Stephanie Kristie de Souza Moura

A INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Instituição de Ensino Técnico Etec Paulino Botelho como requisito parcial para obtenção do Título de Técnico em Administração.

Orientador (a): Profa. Daniela de Alencar Remígio Calegari

**São Carlos/SP
2023**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Stephanie Kristie de Souza Moura

A INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Paulino Botelho
Cidade: São Carlos – SP, no Sistema de Ensino Presencial Conectado, como requisito
parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração, com nota final igual a
_____, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Prof(a). Orientador(a):
Daniela de Aelncar Remígio Calegari
Graduada em Administração de Empresas
Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina – (FACAPE)

Prof(a). Membro:
Jessica Oliveira Matias
Graduada em Tecnologia em Logística
Universidade Paulista - (UNIP)

Prof(a). Membro:
Jacqueline Valerio de Aquino
Graduada em Direito
Centro Universitário Central Paulista - (UNICEP)

_____, ____ de _____ de 20____.

RESUMO

A história da participação do público feminino, visando mostrar as dificuldades encontradas no início do trabalho, os avanços e conquistas alcançadas a eles. No Brasil, o movimento de mulheres teve início na década de 1970, sendo um marco no mercado de trabalho na década de 1990. Naquela época, a grande onda de mulheres trabalhadoras tornou-se um importante fator social e, mesmo no início do século XXI, a sociedade se modernizava e os níveis de conhecimento das mulheres melhoravam a cada dia, tanto na teoria quanto na prática. Também analisamos seu trabalho diário, renda, desemprego e discriminação ocupacional.

Palavras-chave: mulheres, trabalho.

ABSTRACT

This file aims to situate the history of female audience participation, aiming to show the difficulties encountered at the beginning of the work, the advances and achievements achieved for them. In Brazil, the women's movement began in the 1970s, being a milestone in the labor market in the 1990s. At that time, the great wave of working women became an important social factor and, even at the beginning of the 21st century, society was modernizing and the levels of knowledge of women were improving every day, both in theory and in practice. We also look at your day job, income, unemployment and occupational breakdown.

Keywords: women, work.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 7 |
| 2. JUSTIFICATIVA..... | 8 |
| 3. OBJETIVOS..... | 9 |
| 3.1 Gerais | 9 |
| 3.2 Específicos | 9 |
| 4. HIPÓTESES..... | 10 |
| 6. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES..... | 15 |
| 7. DESENVOLVIMENTO | 16 |
| 7.1 A história da Mulher no Mercado de trabalho..... | 16 |
| 7.2 A Mulher no Mercado de trabalho no Brasil..... | 16 |
| 7.3 A Mulher no Mercado de trabalho atualmente..... | 17 |
| 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 18 |
| REFERÊNCIAS..... | 19 |

1. INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho é de extrema importância, tanto social quanto economicamente conforme Priore (1997). Diante do contexto, abordaremos a jornada da mulher no mercado de trabalho, incluindo suas dificuldades iniciais e seus avanços. Mostraremos como e o que é relevante para elas atualmente, assim como pretendemos apresentar fatos ressaltantes sobre as mulheres ativas, sua trajetória, problemas e conquistas.

Em relação aos seus pares masculinos, as mulheres são menos propensas a participar do mercado formal, costumam ocupar postos de trabalho de baixa qualificação, percebem remuneração mais baixa, têm menos possibilidade de ocupar posições de mando superior (direção e gerência) e são mais suscetíveis ao desemprego. Somente superam ou se equiparam ao desempenho dos homens, em alguns setores, em momentos de retração da economia, quando as condições de trabalho são menos benéficas aos trabalhadores, e de diminuição da quantidade de empregos formais. (GÓES, MACHADO, 2021)

Não se pode negar que a mulher, no Brasil, ao longo das décadas, obteve inúmeras e importantes conquistas. Quando se analisam os direitos conquistados no início da estruturação do País, desde a colonização, e se olha para os dias atuais, vê-se uma evolução construída com muitas lutas, esforços e, pode-se dizer, até mesmo sacrifícios. Não se busca esgotar o tema, mas apresentar um breve relato histórico da conquista feminina. (GÓES, MACHADO, 2021)

2. JUSTIFICATIVA

Esta investigação é realizada com o propósito de contribuir para o conhecimento existente sobre a inclusão das mulheres, que por muitos anos lutaram por seus direitos no âmbito laboral, uma vez que, historicamente, tal inclusão não é evidenciada e é negligenciada até os dias atuais.

Apesar de as profissionais se empenharem demasiadamente para alcançarem igualdade, elas permanecem sendo anuladas e diminuídas.

É necessário indicar as conquistas de mulheres que conseguiram se colocar em posições relevantes nas organizações, para assim, cada vez mais, serem reconhecidas da forma que realmente merecem.

Dessa forma, do ponto de vista prático, espera-se que o estudo contribua no sentido de ampliar e difundir os conhecimentos acerca desse tema.

3. OBJETIVOS

3.1 Gerais

Examinar por qual motivo as mulheres, ainda são vistas como o gênero mais frágil nas relações profissionais, apesar de sua presença no mercado de trabalho.

3.2 Específicos

1. Analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no trabalho;
2. Identificar fatores que contribuem para o preconceito;
3. Análise da entrada da mulher no mercado de trabalho.

4. HIPÓTESES

Indubitavelmente, é notório que com a maior inclusão das mulheres no mercado de trabalho as discrepâncias entre homens e mulheres seriam atenuadas, já que a ascensão dessas profissionais seria permitida por meio da melhora da qualidade de vida.

Consequentemente, com a melhora da profissional ocorrem também benefícios à sociedade como um todo. Isso ocorre devido ao efeito multiplicador que é visto quando uma mulher consegue sair da pobreza, dado que pode ter um impacto positivo a longo prazo, rompendo o ciclo da pobreza e contribuindo para o desenvolvimento econômico e social.

Diante disso, a inclusão das mulheres no meio laboral contribui para a sociedade como um todo de modo positivo e diminui a desigualdade evidenciada entre mulheres e homens.

5. REVISÃO BIBLIOGRAFICA

Desde o final do século passado, um mundo globalizado com intensa competição e enorme avanço tecnológico passou a exigir novas formas de organização dos processos produtivos. Essas mudanças produziram um novo modelo de capitalismo que produziu especialização flexível. A terceirização, o trabalho em tempo parcial, a informalidade e outras formas alternativas de acordos tornaram-se condição para alguns empregadores sobreviverem e se manterem competitivos nessa nova conjuntura, marcada pela quebra das formas tradicionais de trabalho. A crença na estabilidade, altos salários e emprego indefinido estabelecida durante o auge do capitalismo industrial após a Segunda Guerra Mundial desmoronou (WUNSCH FILHO, 2004).

Essa situação abre espaço para que as mulheres participem mais do mercado de trabalho, não só pela necessidade de complementação da renda familiar, mas também pela ruptura dos padrões comportamentais decorrentes dessas mudanças. Bruschini e Lombardi (2003).

Durante séculos, as mulheres foram subservientes aos costumes impostos pelos homens e pelas sociedades patriarcais. Vivendo excluída do meio político e social, sua cidadania não é reconhecida e sua vida está confinada a um espaço privado. Longe dos lugares públicos, foi-lhe negada a educação formal a que tinha direito, apenas a necessária para se destacar no papel servil de esposa, mãe e dona de casa.

Após as grandes guerras mundiais, a participação da mulher no mercado de trabalho se intensificou por diversos motivos e pela mobilidade mundial.

Diante das dificuldades e preconceitos, num primeiro momento, as atividades realizadas não eram valorizadas pela sociedade, muito menos valorizadas pela sociedade. Nas décadas de 1960 e 1970, o movimento de libertação constituiu o início dessa transformação.

Thiry-Cherques e Pimenta (2003) destacam que, embora a participação feminina no mercado de trabalho no Brasil tenha aumentado cerca de 15% por década, o equilíbrio entre a participação feminina e masculina está longe de ser alcançado devido ao preconceito, que é um fator grande que faz as barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho.

O preconceito contra as mulheres decorre principalmente de duas razões: primeiro, a crença infundada de que o desempenho funcional das mulheres é influenciado por mudanças de humor causadas por fatores como ciclos menstruais ou estado civil, número de filhos, idade etc.; segundo, restrições culturais, incluindo preconceito as noções de mulheres como vulneráveis e com intelecto limitado também são infundadas. Portanto, para que as mulheres consigam seu próprio espaço, elas precisam ser mais qualificadas do que os homens e aceitar salários mais baixos porque suas habilidades geralmente são abaixo do padrão.

É necessário compartilhar as histórias de conquistas das mulheres que conseguiram se colocar em posições relevantes nas organizações, difundir que é possível alcançar grandes cargos, mas que também é possível fazer a diferença em cargos que não são vistos com tanta relevância, alterar a estrutura cultural das organizações é o ponto de transformação. Está além da representatividade. Ter mulheres presentes nos diferentes setores, compondo as estruturas das organizações, trazendo diversidade para as equipes, estabelece uma possibilidade de aumentar consideravelmente a capacidade de inovação, criação e humanização das organizações. (MILTERSTEINER et al., 2020).

Dentre os obstáculos enfrentados pelas mulheres que ocupam posições de liderança, o estudo de Miltersteiner et al., (2020), destaca a necessidade de ficar provando suas capacidades e habilidades profissionais.

As profissionais entregam seu melhor, se capacitam cada vez mais, buscam maneiras de agregar mais conhecimento técnico a suas carreiras e ainda assim são anuladas e diminuídas.

Um conceito atual que descreve algumas das situações relatadas pelas participantes é o bropropriating. Um termo em inglês que descreve a ação de um homem se apropriar da ideia e ou fala de uma mulher e levar o crédito pelo que é dito (MENA, 2017). Em algumas situações, independentemente do quão capacitada a profissional seja, ela será desvalorizada e isso se refletirá para além do comportamento dos colegas, bem como tem impactos na remuneração.

[...] O investidor é muito machista e patriarcal e acha que mulher não precisa ganhar tanto, o homem tem que ganhar mais porque é pai de família e precisa sustentar a casa. (PC) A desigualdade de salários se faz presente de maneira mais significativa em pessoas inseridas em grupos que envolvem cargos de gerentes, diretores e chefes.

A pesquisa do IBGE (2018) citada no início deste artigo apresenta que em média 20,5% das mulheres ganham menos que os homens, 3 anos depois e a situação ainda parece a mesma, sem grandes sinais de evolução. Em síntese os relatos de obstáculos trazem voz para os números apresentados nos estudos quantitativos e pesquisas comparativas que conseguimos acompanhar durante as últimas décadas.

Contratar mais mulheres e preencher as vagas com mulheres qualificadas, sem dúvidas foi unânime nas falas, mas as mulheres querem mudanças e não exclusão ou retaliação.

O estudo de Miltersteiner et al., (2020) reforça o argumento de que o fato de as mulheres estarem investindo mais em suas formações vem com objetivo de ocupar cargos mais estratégicos e com abertura para liderar e conduzir as equipes e organizações por caminhos mais amplos e menos preconceituosos.

Assim, novas oportunidades serão criadas, oportunidades para outras mulheres, a ideia não é criar um monopólio em que mulheres em posição de liderança contratem apenas outras mulheres, mas sim, criar uma estrutura segura e formada por equipes que saibam receber e trabalhar com as diversidades.

5. METODOLOGIA

O presente trabalho desenvolve-se a partir de pesquisas bibliográficas, como afirma Prodanov e Freitas:

“[...] elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.54).

Logo, buscamos realizar comparações de vários autores sobre tal assunto devido sua relevância para o bem-estar dos indivíduos no ambiente externo das empresas, em específico, o público feminino.

Além de livros, foram consultados sites e artigos que puderam auxiliar na compressão do assunto a ser tratado.

6. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

| Atividade Meses | Fevereiro | Março | Abril | Maio | Junho |
|-------------------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| Elaboração do Cronograma | Amarelo | Verde | Verde | Verde | Verde |
| Definição do Projeto | Amarelo | Verde | Verde | Verde | Verde |
| Definição dos objetivos | Amarelo | Verde | Verde | Verde | Verde |
| Definição das Justificativas | Amarelo | Verde | Vermelho | Vermelho | Vermelho |
| Revisão Bibliográfica | Amarelo | Amarelo | Verde | Verde | Verde |
| Definição da Introdução | Amarelo | Verde | Verde | Verde | Verde |
| Definição da Metodologia | Amarelo | Verde | Amarelo | Amarelo | Amarelo |
| Programação do Projeto Definido | Amarelo | Verde | Verde | Verde | Verde |
| Discussão do Projeto e Conclusão | Amarelo | Vermelho | Amarelo | Amarelo | Amarelo |
| Definição da Bibliografia Utilizada | Amarelo | Verde | Verde | Verde | Verde |
| Entrega Final | Amarelo | Amarelo | Amarelo | Amarelo | Amarelo |

Legenda - Verde → Já Feito Amarelo → fazendo Vermelho → a fazer

7. DESENVOLVIMENTO

7.1 A história da Mulher no Mercado de trabalho

Desde aquelas décadas, houve um aumento acentuado no número de mulheres entre os estudantes universitários que passaram a ver suas carreiras tão importantes quanto seus papéis reprodutivos. (Nasser, 2004).

A discriminação e o preconceito continuam altos, mas o fato é que se um país ignorar a importante força econômica que o mercado feminino representa hoje, pode perder uma grande oportunidade de crescimento.

Segundo levantamento do IBGE, Instituto Ethos (2004), as mulheres representam mais de 50% da população brasileira e estima-se que as mulheres representassem 45,3% da população economicamente ativa em 2004.

7.2 A Mulher no Mercado de trabalho no Brasil

Segundo Elisiana Probst (2006): "No Brasil, as mulheres representam 41% da força de trabalho, mas ocupam apenas 24% dos cargos gerenciais". O relatório anual da Gazeta Mercantil mostra que as mulheres ocupam 300 dos cargos executivos das maiores empresas. A proporção subiu de 8% em 1990 para 13% em 2000.

A entrada da mulher no mercado de trabalho não se resume apenas ao sustento da família ou à busca de independência. A realização do bem-estar pessoal e psicológico torna-se a raiz e a vantagem dessa conquista.

A ascensão da mulher no mercado de trabalho e um maior comprometimento com o desenvolvimento de sua carreira podem ajudar a reduzir as barreiras sociais e organizacionais. Dado que as mulheres se tornaram uma força significativa no crescimento econômico, elas ainda enfrentam dificuldades nas organizações tradicionais.

7.3 A Mulher no Mercado de trabalho atualmente

CORRÊA, 2004, afirmou que o protagonismo das mulheres em cargos e funções cada vez mais diversos sugere que elas vêm definindo seu próprio espaço na produção pública. Além disso, lideram em termos de escolaridade em relação aos homens, embora em formas menos pronunciadas, e em áreas prestigiadas como por exemplo: medicina, direito e arquitetura.

GIRÃO (2001) afirma que as mulheres ingressaram no mercado de trabalho de forma intensa a partir do início da Revolução Industrial, quando a necessidade de complementar a renda familiar fez com que fossem atraídas para o trabalho remunerado em um trabalho coercitivo.

Paoli (1985) observou que os regulamentos do Ministério do Trabalho de 1932 sobre o trabalho feminino, além de retratar as mulheres como vulneráveis e inferiores, também restringiam as opções dos empregadores para o trabalho feminino e fortaleciam o papel das mulheres nas funções familiares. Ele também destacou que, embora os trabalhos femininos sejam tão produtivos quanto os masculinos, eles são desvalorizados devido a características supostamente femininas, como docilidade, capacidade de adaptação às condições operacionais e disciplinares e paciência para lidar com tarefas repetitivas.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Historicamente, as mulheres têm estado num nível sócio cultural inferior ao dos homens, obrigando-as a sofrer algumas das discriminações que se arrastam até aos dias de hoje. No entanto, a história é mutável e está em constante mudança. Foi realizado um tremendo progresso no reconhecimento das mulheres como membros produtivos do desenvolvimento da sociedade.

Contudo, apesar das muitas conquistas, ainda existem paradigmas a serem quebrados, modelos a serem partidos. Se elaborarmos uma analogia com a posição masculina no mercado de trabalho, percebemos que a libertação feminina outrora atual é relativamente nova, mas é a forma como a mulher irá se posicionar é que fará a real mudança dentro dos resultados que se almeja alcançarem.

REFERÊNCIAS

CORRÊA, A.M.H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidencias nas historias de vida.** 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte,2004.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Ganho de homens ganho de mulheres.** 2004. Disponível em:<[HTTP://www.fcc.org.br/servlets/mulher/series_historicas?pg=ghgm.html](http://www.fcc.org.br/servlets/mulher/series_historicas?pg=ghgm.html)> Acesso em: 03/04/2023

GIRÃO, I.C.C. **Representações sócias de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho.**2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte,2001.

GOES, Fabio. **Mulher e Mercado.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021_goes_fabio_mulher_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10/06/2023.

MILTERSTEINER, K. S. et al. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública.** Cad. EBAPE.BR, v. 18, no 2, p. 422-423, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=%22mulher%22%20and%20%22mercado%22%20and%20%22Trabalho%22>. Acesso em: 22 fev. 2021. Acesso em:16/05/2023

NASSER,Lia **Mulher no mercado de trabalho.** Disponível em:<[HTTP://delas.ig.com.br/materiais/18001-18050/180478_1.html](http://delas.ig.com.br/materiais/18001-18050/180478_1.html)> Acesso em: 24/03/2023

PAOLI, M.C. **Os trabalhadores urbanos na fala dos outros.** In: LOPES (org.) Cultural e identidade operária. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1985;

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres** / Michelle Perrot; [tradução Angela M. S. Côrrea]. São Paulo: Contexto, 2007.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

WUNSCH FILHO, V. **Perfil epidemiológico dos trabalhadores.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Belo Horizonte, v.2, p-103-117, Abr/Jun.2004.