

---

**Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi"**  
**Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

Daiane Tavares da Costa

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:**  
**Estudo de Caso Incenticard**

**Americana/SP**  
**2020**

---

**Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi"  
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

Daiane Tavares da Costa

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
Estudo de Caso Incenticard**

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Gestão Empresarial, sob a orientação do Professor Me. Reydner Furtado Garbero.  
Área de concentração: Empreendedorismo

**Americana/SP  
2020**

**FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS  
Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte**

C872m COSTA, Daiane Tavares da

Mulher no mercado de trabalho: estudo de caso Incenticard. / Daiane Tavares da Costa. – Americana, 2020.  
49f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial)  
- - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientador: Prof. Ms. Reydner Furtado Garbero

1 Empreendedorismo 2. Feminismo – aspectos sociais 3. Trabalho - sociologia I. GARBERO, Reydner Furtado II. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana

CDU: 658.3-05

**DAIANE TAVARES DA COSTA**

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
Estudo de Caso Incenticard**

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana.

**Área de concentração:** Empreendedorismo

Americana, 16 julho de 2020.

**Banca Examinadora:**

---

Professor Me. Reydner Furtado Garbero (Presidente)  
Mestre  
FATEC - AMERICANA

---

Silvia Aparecida José e Silva (Membro)  
Mestre  
FATEC - AMERICANA

---

Carlos Augusto Amaral Moreira (Membro)  
Doutor  
FATEC - AMERICANA

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, que me capacita e abre o meu entendimento do universo ordinário para que ocorra o extraordinário.

Ao meu Pai Nelson e minha mãe Maria que me ensinaram a ter fé, esperança e a continuar caminhando ao objetivo mesmo que os meus passos sejam lentos.

Ao meu irmão Rafael que me ensinou que não há perfeição que não possa ser melhorada, e a minha irmã Luana.

Ao meu esposo Everton por seu apoio e compreensão, por me ensinar que um coração grato é um coração cheio.

Em especial ao orientador Prof. Me. Reydner Furtado Garbero pela disposição e humildade de contribuir com todo o seu conhecimento, compreendendo minhas dificuldades e tornando possível a conclusão deste.

A todos os professores, mestres e doutores que fizeram parte de todo o processo da construção e absorção de conhecimento o qual foi possível dentro e fora da Faculdade.

Aos meus amigos Luana, Patrícia, Merlen e Ethel que de alguma forma estiveram me apoiando e acreditando no resultado final.

Ao carinho e a compreensão da minha Supervisora Cibele por ceder e compreender a necessidade de um tempo maior para concentrar-me neste trabalho.

## DEDICATÓRIA

*“Porque a visão é ainda para o tempo determinado, mas se apressa para o fim, e não enganará; se tardar, espera-o, porque certamente virá, não tardará”  
Habacuque 2:3*

## RESUMO

O presente trabalho busca analisar as primeiras formas de emprego do gênero feminino desde o século XIX até a atualidade. Destacar os avanços femininos e conquistas adquiridas pela classe das trabalhadoras após séculos de preconceito e discriminação, nesse período a mulher deixa os bastidores e começa a ser inserida lentamente no mercado de trabalho em estruturas hierárquicas socialmente reconhecidas. A situação problema deste trabalho está relacionada à dificuldade da mulher em inserir-se no mercado de trabalho e ambiente de negócios, por conta de uma cultura mundial construída onde a mulher tem sempre um papel de subserviência na família e na sociedade. O estudo de caso sobre a Incenticard, uma das maiores empresas no ramo do marketing de incentivo, relata a atuação da mulher no mercado de trabalho notando-se a ampla contribuição em equipes de alta performance capazes de construir novos significados aos serviços prestados. A participação feminina acontece absolutamente em todos os setores, sendo eles, financeiro, tecnologia da informação, administrativo, atendimento ao cliente, gestão de compras, expedição de cartões e marketing. Por fim, o projeto visa responder se existe inequidade de direitos e condições entre os gêneros e qual a posição da mulher no cenário da atualidade no mercado de trabalho e ambiente de negócios.

**Palavras Chave:** Mulher; Mercado de Trabalho, Marketing de Incentivo.

## **ABSTRACT**

The project presented hereinafter aims to analyze the first feminine work forms since the XIX century until nowadays and to highlight feminine advances and achievements obtained by the women working class. During this period, women started being slowly in the job market and within socially well-known hierarchical structures .The situation-problem is related to the hardship women face to get inserted in the job market and businesses environment, due to a built global culture where women have always a subservience role towards family and society. The research in case about Incenticard, one of the major companies on the incentive marketing place, report the acting of women on the market place, it is notice the wise contribution on high performance teams, being able to build new meaning to services made. The female participation happens in all sections at all, those are financial, information technology, administrative, client service, purchase management, card expedition and marketing. Finally, the project aims to respond if there is a unbalanced of rights and conditions between genres and what position the woman on the present picture is on the market place and business place.

.

**Key Words:** Women; Job market; Incentive marketing.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1	Justificativa .....	13
1.2	Motivação .....	14
1.3	Objetivo.....	15
1.3.1	Objetivo geral .....	15
1.3.1	Objetivos específicos.....	15
1.4	Metodologia.....	15
<b>2</b>	<b>Histórico da mulher e suas atividades desempenhadas no mercado de trabalho</b>	<b>18</b>
2.1	Brasil Colonial e o trabalho feminino .....	19
2.2	Imigração Italiana, Alemã e Japonesa .....	20
2.3	Capitalismo pós Segunda Guerra Mundial e a expansão do trabalho feminino	21
2.4	Queima do sutiã - Movimento Wolman's Liberation Moviment .....	24
2.5	Mercado de trabalho feminino contemporâneo .....	24
<b>3</b>	<b>Indicadores da Educação e Remuneração Feminina no Brasil</b> .....	<b>25</b>
<b>4</b>	<b>Estudo de Caso Incenticard</b> .....	<b>31</b>
4.1	História da Incenticard.....	31
4.2	Produto .....	31
4.3	Tipos de funções.....	32
4.4	Tipos de Cartões e taxas .....	32
4.5	Concorrentes.....	33
4.6	Áreas Internas .....	34
4.7	Mulher no mundo dos Incentivos .....	34
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>40</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>42</b>
	<b>Apêndice</b> .....	<b>47</b>

## **LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1 - Disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 2 - Estatísticas de gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. ....</b>	<b>26</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Proporção de homens e mulheres nas estatísticas de ingressos, matrículas e concluintes nos cursos superiores de graduação - Brasil 2017.....	27
Gráfico 2 - Os 20 Maiores Cursos em Número de Matrículas.....	28
Gráfico 3 - Questão 1 – Situação Civil.....	34
Gráfico 4 - Questão 2 – Filhos. ....	35
Gráfico 5 - Questão 3 – Pessoas que moram na mesma residência.....	35
Gráfico 6 - Questão 4 – Motivos para trabalhar na empresa. ....	36
Gráfico 7 - Questão 5 – Escolaridade.....	36
Gráfico 8 - Questão 6 – Área de formação.....	37
Gráfico 9 - Questão 7 – Idioma.....	37
Gráfico 10 - Questão 8 – Faixa salarial.....	38
Gráfico 11 - Questão 9 – Foi promovida no último ano.....	38
Gráfico 12 - Questão 10 – Sente-se discriminada no ambiente de trabalho por ser mulher.....	39

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1 - Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil – 2010.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabela 2 - Rendimento médio nominal, habitualmente recebido por mês e efetivamente recebido no mês de referência, do trabalho principal e de todos os trabalhos, por sexo.....</b>	<b>30</b>

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

EUA: Estados Unidos da América

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MEC: Ministério da Educação

OAB: Ordem dos Advogados do Brasil

PR: Paraná

SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas

SOFTEX: Sociedade Brasileira para Exportação de Software

SP: São Paulo

## **1 INTRODUÇÃO**

A mulher possui papel importante na sociedade, principalmente pelos direitos adquiridos nas últimas décadas. Nesse período, no Brasil e no mundo todo, surgem notórios exemplos de garra e determinação feminina, quando poucas ou quase nenhuma das mulheres teriam coragem de defender o que pensavam por não terem liberdade e direitos iguais.

Neste contexto, o trabalho apresentado propõe-se a estudar e avaliar o papel da mulher no mercado de trabalho desde o século XIX, por meio da verificação diversos estudos realizados e publicados por renomados historiadores sobre o tema.

Através do estudo de caso da empresa brasileira Incenticard, é apresentada a história de sua criação e os caminhos que seus idealizadores procuraram seguir na tomada de decisão visando o crescimento da empresa, o que resultou em criação e oportunidades de empregos ocupados predominantemente por pessoas do sexo feminino.

Por fim, o trabalho tem por objetivo identificar entraves e limitações ainda vigentes que decorrem da desigualdade entre os gêneros, e de que forma estes impactam a vida da mulher perante a sociedade e no mercado de trabalho contemporâneo.

### **1.1 Justificativa**

A abordagem sobre o estudo se justifica em função de que nas últimas décadas as mulheres têm lutado por direitos civis, sociais, políticos e a partir da Segunda Guerra Mundial a mulher tem conquistado espaço no mercado de trabalho, especialmente no Brasil, onde elas começaram a fazer a diferença e participar ativamente na sociedade. Portanto, trata-se de um assunto emergente do ponto de vista social.

Academicamente, a abordagem é necessária para esmiuçar os detalhes de um tema que impacta também o comportamento econômico de um país, uma vez que as mulheres representam um número expressivo no mercado de trabalho e também no mercado consumidor do Brasil e do mundo. Assim, discutir o papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho também impacta diretamente na economia de um país.

Para a autora, além da relevância social e econômica, há também um interesse pessoal, pois o assunto tratado pelo trabalho está diretamente relacionado ao seu próprio dia a dia, já que é uma pessoa do sexo feminino que encontra-se inserida no mercado de trabalho contemporâneo, e, portanto, sente os diferentes níveis de dissabores de uma sociedade ainda imatura no reconhecimento da importância da mulher.

## **1.2 Motivação**

Após anos de conquistas de direitos que vieram para equalizar os gêneros no mercado de trabalho e ambiente de negócios, ainda permanece a seguinte problemática: a desigualdade ainda pode ser vista e sentida nas ruas de qualquer cidade começando pelo trânsito com o preconceito de que mulher não sabe dirigir, depois parando na padaria esperando que uma mulher seja a pessoa quem irá servir o café, continuando em direção ao trabalho e esperar que a recepção do escritório seja uma atividade executada por uma mulher e que haverá poucas ou nenhuma mulher em posição de chefia nas empresas. Essa situação caracteriza a desigualdade ainda existente entre os gêneros no mercado de trabalho e no âmbito profissional.

Por consequência das barreiras remanescentes, a pergunta que se buscou responder foi: A mulher é realmente inferior ao homem para atuação no mercado de trabalho e ambiente de negócios, de modo a não conseguir obter resultados esperados e/ou executar as atividades laborais cotidianas?

As hipóteses foram: a) A mulher possui grandes barreiras e tabus dentro do mercado de trabalho, os quais são enfrentados diariamente em diversas situações fazendo com que a mesma não consiga se desenvolver profissionalmente mesmo ela buscando e utilizando de diversas ferramentas que as desenvolvem intelectualmente. Isso ocorre devido à crença primitiva que homem alfa poderá suprir todas as expectativas. A incapacidade de perceber o valor da mulher no mercado de trabalho mantém grandes potenciais intelectuais e cases de sucesso nunca verdadeiramente desenvolvido, limitado ao conceito de que mulher não é capaz de se destacar em atividades historicamente atribuídas a homens. b) A mulher não possui barreiras para conseguir se desenvolver no mercado de trabalho. Com as ferramentas e condições comuns a todos, está em situação igualitária no mercado de trabalho e ambiente de negócios, e, c) Pessoas do sexo feminino ainda são

impactadas por barreiras culturais construídas historicamente e encontram-se em condições desiguais no mercado de trabalho e ambiente de negócios, mas após os avanços em seus direitos adquiridos nas últimas décadas e profissionalização adequada as funções as quais deseja desejam desenvolverem, podem e conseguem se sobressair e alcançando o sucesso reconhecido pela sociedade.

### **1.3 Objetivo**

#### **1.3.1 Objetivo geral**

O objetivo geral consistiu em estudar a inserção da mulher no mercado de trabalho de forma histórica, principalmente a partir do século XIX, passando pela “revolução” feminina (década de 70) até os tempos atuais. Outro objetivo é avaliar os avanços ocorridos desde estes períodos e as condições de igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho e ambiente de negócios na atualidade.

#### **1.3.1 Objetivos específicos**

Os objetivos específicos foram:

- a) Fazer o levantamento bibliográfico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e suas faces em períodos específicos como na Colônia, escravidão e imigração, buscando compreender seus impactos atuais;
- b) Estudar os impactos causados por acontecimentos no trabalho feminino nos dias atuais, objetivando refletir e comparar o caminhar de sua inserção e,
- c) Discutir as teorias estudadas, para analisar o caso.

### **1.4 Metodologia**

Como método para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizado estudo de caso que é

Um conjunto de dados que descrevem uma fase ou a totalidade do processo social de uma unidade, em suas várias relações internas e nas suas fixações culturais, quer seja essa unidade uma pessoa, uma família, um profissional, uma instituição social uma comunidade ou uma nação, (GIL, 1996, *Apud* YOUNG, 1960, p. 269).



O estudo de caso busca identificar componentes relevantes com intuito de contribuir para enriquecimento da ciência proposta, em conjunto com a pesquisa exploratória para que os objetivos fossem atingidos. “A leitura exploratória pode ser comparada expedição de reconhecimento de uma região desconhecida”, (GIL, 1996, p. 67), a pesquisa exploratória tem a

[...] finalidades de uma pesquisa exploratória, sobretudo quando bibliográfica, proporciona maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de um tema de trabalho; definir objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente a intenção é proporcionar a visão geral do assunto proposto, (ANDRADE, 2009, p. 114).

Pode-se dizer que esse tipo de pesquisa contribui de forma organizada e intuitivas na sustentação das informações exploradas as quais estão conectadas às questões políticas, sociais, econômicas, culturais e psicológicas de um acontecimento ou situação.

A pesquisa foi classificada do ponto de vista da sua natureza como básica a qual “O ponto básico do tema, individualizado e especificado na formulação do problema, sendo uma dificuldade sentida, compreendida e definida, necessita de uma resposta provável, suposta e provisória”, (MARCONI e LAKATOS, 2009, p. 104), isto é uma hipótese.

Para os procedimentos técnicos foram utilizadas as pesquisas: Bibliográfica e o estudo de caso. A Pesquisa Bibliográfica é “[...] um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados ao tema”, (MARCONI e LAKATOS 2009, p.160). A soma das matérias e dados coletados seguido da investigação faz com que seja possível evitar certos erros e levando a prova o que está sendo proposto pelo tema. Destaca que pode ser de fontes primárias, que compreende dados históricos, bibliográficos e estatísticos; informações, pesquisa e material cartográfico; arquivos oficiais e particulares; registros em geral; documentação pessoal (diários, memórias, autobiográficas); correspondência pública ou privada etc. Ou de fontes secundárias – imprensa em geral e obras literárias.

O estudo de caso trata-se de uma concentração de informações referentes a determinado assunto, “O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e

detalhado conhecimento” (GIL, 1996, p. 58). De maneira que o levantamento das informações de forma investigativa poderá confirmar uma ou mais hipóteses sugeridas.

O trabalho foi estruturado em cinco capítulos, sendo que o primeiro conceitua sobre a metodologia e aspectos históricos, o segundo explica como a mulher era tratada desde os primórdios da colônia, descreve os benefícios Pós-Guerra e as conquistas históricas, o terceiro capítulo traz o levantamento das informações presentes nos estudos de casos i) Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? ii) Mudança na sociedade salarial, regulamentação e emprego feminino iii) O crescimento da atividade feminina nos últimos anos.

Com base nas informações conseguidas a partir dos estudos realizados no capítulo anterior, o quarto capítulo consiste em um Estudo de Caso na Empresa Incenticard que se tornou um case de sucesso e o quinto capítulo reserva às Considerações Finais.

## 2 Histórico da mulher e suas atividades desempenhadas no mercado de trabalho

A mulher sempre desempenhou funções que não eram caracterizadas como trabalho por serem desenvolvidas dentro de seus lares. O estudo sobre a mulher no mercado de trabalho trás a realidade de senhoras falsamente livres e suas escravas na época da colônia. Com o passar dos anos as mulheres lutaram para conquistar o direito de trabalhar a primeiro momento exercendo funções que eram ligadas as atividades domesticas, pois essas eram as habilidades que sobressaiam uma vez que a mulher era tão somente dona do lar, posteriormente na tentativa de diminuir as barreiras de gênero graças ao direito adquirido de estudar e trabalhar em outras funções não somente domesticas, assim como, atividades desempenhadas antes somente por homens.

Conforme o *site* Senado (2013): "Na Colônia, no Império e até nos primórdios da República, a função jurídica da mulher era ser subserviente ao marido. Da mesma forma que era dono da fazenda e dos escravos, o homem era dono da mulher. Se ela não o obedecia, sofria as sanções". As mulheres se mantiveram sempre na dependência e obediência a quem elas pertenciam, até então não poderiam optar por suas escolhas ou tomar algumas decisões, a cultura era tão forte que as mulheres não se atreviam em agir de forma diferente a qual ela deveria por pressão da sociedade.

É fato de que todas as mulheres tinham que se manterem submissas ao homem da casa sendo ele o pai ou esposo. A este cabia suprir a necessidade do seu lar e por isso a mulher não deveria ter atividades extras.

No final do século XIX e começo do século XX de acordo com estudos da história brasileira percebe-se que o espaço ocupado pela mulher no mercado de trabalho é devido a suas funções as quais exercia dentro do seu lar. A extensão das suas atividades do lar era expandida para o mercado através de trabalhos como o de costura, artesanato, trabalhos domésticos. "As mulheres de classe mais abastada não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas prendas domésticas - orientadas os filhos, fazer ou mandar fazer cozinha, costura e bordar" (PRIORE, 2006 p. 249), porém a sociedade não era composta apenas por mulheres abastadas, mas também por mais camadas sociais como "outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida,

faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfejo, e assim puderam ajudar no sustento e na educação da numerosa prole" (PRIORE, 2006 p. 249).

Por meio do Decreto nº 7.247, de 19 de Abril de 1879, as mulheres são autorizadas a cursar o Ensino Superior e passam a ter a chance de se desenvolver intelectualmente e o cenário no Brasil começa a mudar. Anos depois Rita Lobato Velho Lopes em 1887 conquista diploma de medicina e se torna a primeira mulher médica no Brasil conforme site do Museu da História da Medicina de Rio Grande do Sul ela foi a terceira na América Latina a conquistar esse diploma.

Em 1917 as mulheres no Brasil adquirem o direito de trabalhar em funções ligadas ao serviço público. Na política a mulher começa a se destacar em 1928 quando a primeira mulher na América Latina Alzira Soriano é eleita pelo povo como prefeita no município de Lajes/RN, e passa a ser a primeira mulher a ocupar um cargo executivo no Brasil, mas, o direito ao voto só foi adquirido na década de 30 ocorrendo então à modernização nos papéis de gênero, porém a mulher só pode exercer esse direito em 1945 com a redemocratização conforme o site da Câmara dos Deputados resultado das nítidas dificuldades ainda enfrentadas pelas mulheres.

## **2.1 Brasil Colonial e o trabalho feminino**

De um lado a história das escravas no Brasil colonial em que cita Novais (1999, p. 91) "Escravos sob olhares de feitores" e ao mesmo tempo é retratado a história de mulheres da elite que eram mantidas em cárcere privado não declarado. "Embora o jardim pudesse ser o local em que se buscava um pouco de tranquilidade e solidão, poderia assumir o sentido inverso e se transformar em espaço de confinamento e fiscalização de mulheres da elite" (NOVAIS, 1997, p. 97). Apesar das mulheres da elite não serem consideradas escravas estavam debaixo do mesmo senhorio que tinha o controle absoluto, entre elas havia uma diferença entre histórico familiar, classe social e a cor da pele.

Os colonos tiveram alguns filhos bastardos "Devido a falta de mulheres brancas, os colonos uniam-se em mancebias com as índias, era com as brancas do Reino que se casavam para estabelecer a descendência legítima e ampliar o patrimônio familiar" (NOVAIS, 1999, p. 136) essa era uma verdade não oculta para a

sociedade, que aceitava essa realidade com a justificativa de que eram numerosas a quantidade de índias e escravas em contrapartida o numero de mulheres brancas não eram suficientes, mesmo em uma cultura de monogamia civil.

O trabalho da mulher nessa época consistia-se em afazeres domésticos, além de, desempenhar o papel de provedora de alimentos da família. No geral o trabalho manual era imposto, pois uma das preocupações na época moderna era que a mulher se interessasse cada vez mais pela educação, então evitava-se a ociosidade (NOVAIS, 1999 p. 122).

De acordo com o site da OAB a escravatura chegou ao fim, no ano de 1888 a Lei Aurea foi assinada pela princesa Isabel em 13 de maio, acreditava-se que com essa lei que todo escravo estaria livre de seu senhor, porém também no Século XIX foi criada a Lei das Terras que consistia em permanecer na terra a qual “eu tenho posse”. Para Santos (1997, p. 7) “Os negros libertos, não tendo condições para compra-las, teriam de continuar nas fazendas, trabalhando para os antigos senhores, os quais estavam libertos os encargos com o sustento do escravo, acarretados pelo regime da escravidão” os escravos passaram a se tornar negros libertos configurando e marcando o século com mudanças no trabalho.

## **2.2 Imigração Italiana, Alemã e Japonesa**

Atuação do poder público se tornou fator relevante no processo migratório “Isso ocorre quando o governo tem interesse em criar condições para as transformações nas formas de ocupação e aproveitamento econômico de determinados espaços” (SANTOS, 1997, p. 10) esse desempenho do Brasil em instigar os povos de nações que estavam passando por algumas dificuldade teve como objetivo principal atrair mão-de-obra.

As imigrações italianas e alemãs aconteceram quase no mesmo período, segundo Santos (1999, p. 11) “O Brasil datam do fim do século XIX e inicio do século XX” as dificuldades enfrentadas por ambos os países eram equiparadas, assim como, as necessidades das famílias encontraram motivação pelas oportunidades oferecidas pelo poder publico brasileiro. “Os alemães ou os italianos que deixaram seus países tentaram a sorte em terras estranhas” (SANTOS, 1999, p. 10). As

necessidades e o sonho de arriscar pelo desconhecido era mais seguro do que permanecer nos países que eles pertenciam.

A introdução de imigrantes em famílias permitiria ao fazendeiro obter um suprimento de trabalho suplementar barato, fornecido pelos membros femininos e infantis, enquanto ao colo se tornava possível, através da cooperação da unidade familiar, em melhor aproveitamento das oportunidades de ganho, (BEIGUELMAN 1981, P. 9 e 10).

O governo brasileiro estava interessado não somente na figura do homem imigrantes, mas acreditava-se que toda a família poderia contribuir considerando que as atividades desempenhavam na Alemanha e na Itália eram no ramo da agricultura. Apesar da participação da mulher ter sido citada de forma rasa, houve uma participação densa nas lavouras de café do Brasil.

A imigração japonesa contou com a própria ajuda do governo do Japão em conjunto com a secretaria da agricultura brasileira no século XX “O estado japonês passou a taxar fortemente a produtividade rural e a produção agrícola para poder financiar o desenvolvimento industrial, o que trouxe empobrecimento aos proprietários rurais” (SANTOS, 1999, p. 13).

A pressão causada pela cobrança dos impostos no Japão impulsionou o fato da emigração acontecer “Essa época, e visto que o Japão precisava colocar seu excedente populacional em várias partes do mundo, é firmado durante a gestão de Carlos Botelho a secretaria da agricultura” (Beiguelman,1981), a intenção era transferir o excedente populacional uma vez que o país passava por tensões sociais e demográficas, devido a consequências de desemprego causando miséria.

### **2.3 Capitalismo pós Segunda Guerra Mundial e a expansão do trabalho feminino**

O capitalismo passou por várias fases até chegar ao Capitalismo- Monopolista Financeiro que teve início no século XX.

Com o capitalismo Monopolista-Financeiro adentrando o cenário político no século XX, a mulher passou, então, a ocupar espaços significativos na produção de trabalho. A mulher já não tinha apenas funções reprodutoras, tampouco deixará de cumprir o seu papel de mãe, mas possuía maior espaço social, vivenciando o fenômeno da “mulher livre, trabalhadora e

chefe de família, guardando as devidas críticas no entendimento dessas categorias, (SILVA, 2006, Apud FREITAS; SARAIVA E HAUBRUCH 2016, p. 60).

O sistema capitalista e o movimento feminista contribuíram para a regularização da situação e condição de trabalho formal da mulher no mercado, mesmo que criticada, pois a sociedade passava por um período de evolução e adaptação com relação a inserção da mulher ativa.

Fujisawa (2006) compreende que na Primeira Guerra Mundial a mulher foi inserida no mercado de trabalho em funções as quais os homens ocupavam, os trabalhos na agricultura e nas indústrias passaram a ser preenchidos pelas mulheres, assim como, na Segunda Guerra Mundial essa realidade permaneceu.

Nos países que se envolveram diretamente na Segunda Guerra Mundial mulheres exerceram funções e ocuparam cargos que foram deixados pelos homens durante o período em que estavam defendendo a pátria. Com o fim da Guerra e o retorno dos soldados aos lares, Liptman-Blumen (1999) destaca que as mulheres voltaram para suas atividades nos lares, essa decisão não dependia somente delas, mas também da política e economia, razão pela qual a mulher foi designada as atividades fora de suas casas durante o período da Guerra.

Ao final da guerra e com o retorno dos homens, algumas mulheres passaram assumir dupla jornada, entre responsabilidades domésticas da casa e o compromisso com o trabalho que se tornou mal remunerado.

No Brasil anos após a Segunda Guerra Mundial, a mulher casada conquistou o direito de trabalhar de acordo com a Lei nº 4.121. “As mulheres vão além da área privada da família para conectar crianças e pais não só a escola e a igreja, mas também a comunidade mais ampla”, (LIPMAN-BLUMEN, (1999), as mulheres tinham o direito de trabalhar com atividades que fosse a extensão daquilo que elas faziam dentro de suas casas, por isso elas estavam envolvidas em profissões ligadas a educação.

Com o direito adquirido de trabalhar fora de casa, jornada de trabalho estabelecida, salário garantido as mulheres tinham que respeitar a divisão do trabalho por gênero “Do nascimento do capitalismo ao período atual, as modalidades da divisão do trabalho entre os sexos, tanto no trabalho assalariado quanto ao trabalho doméstico, evoluem no tempo de maneira concomitante as relações de

produção” (HIRATA 2002, p. 234). Isso está ligado diretamente a questão de cultura social herdada.

Com as mudanças regidas por lei e as condições do trabalho assalariado, a população rural começou a migrar para as cidades grandes que contribuíram para o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho nos setores primários (agricultura, agropecuária e mineração), setores secundários (indústria) e terciários (transportes, serviços e administração), as atividades desenvolvidas pelas mulheres ajudavam a compor a renda família.

O setor primário caracteriza-se pela existência de postos de trabalho com salários relativamente elevados, boas condições de trabalho, possibilidade de avanço na carreira, procedimentos estabelecidos em relação as normas laborais e, acima de tudo, estabilidade no emprego. Por sua vez, o setor secundário caracteriza-se por postos de trabalho pior remunerado, com piores condições de trabalho e poucas possibilidades de avanço na carreira; a relação entre os trabalhadores e os supervisores tende a ser muito personalizado, o que deixa uma ampla margem para o favoritismo, o emprego é instável, e a rotatividade da população trabalhadora é elevado, (PRIORE, 1999, apud ABRAMO, 2007, p. 33).

Alvez (2006) enfatiza os avanços das mulheres a partir de 1950 no Brasil quando representavam o maior número populacional, favorecendo o crescimento econômico. As mulheres com nível educacional alto se destacaram devido ao reflexo de suas produtividades por serem as maiores. De acordo com Memórias da Ditadura na década de 60 e 70 foi quando realmente ocorreu uma onda maior do movimento feminista no país a qual desafiava o papel tradicional criada para elas, com o processo de urbanização e industrialização que o país passava desde a Segunda Guerra Mundial.

Bruschini (1994) cita em sua obra O Trabalho da Mulher Brasileira Nas décadas Recentes que várias mulheres foram para o mercado de trabalho sendo elas de classes sociais baixas ou médias devido às questões de redução do valor do salário mínimo isso se deu não somente para as mulheres conseguirem sobreviver, mas também porque o consumo de outros produtos os quais foram lançados aumentou.

No período da industrialização, as mulheres se inseriram no mercado de trabalho, sendo delas grande parte das funções e lugares não qualificados. (...). No ideário capitalista, o reconhecimento está amplamente ligado à gratificação monetária e uma das maneiras de alcançá-lo é por meio do emprego, que é uma das formas de trabalho, ou seja, é o trabalho assalariado, (TEIXEIRA 2009, P. 238).



Para BRUSCHINI, 1998 apud COAN 2006 p.15,

As mulheres seguem sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que realizam atividades econômicas. Estando ou não no mercado, todas as mulheres são donas-de-casa e realizam tarefas que, mesmo sendo indispensáveis para a sobrevivência e o bem-estar de todos os indivíduos, são desvalorizadas e desconsideradas nas estatísticas, que as classifica como “inativas”.

## **2.4 Queima do sutiã - Movimento Wolman's Liberation Moviment**

O emblema do movimento que levou mulheres corajosas e ativistas a saírem de suas casas em um ato de manifestação. Esse movimento atraiu olhares do mundo inteiro na década de 70 com a chamada revolução da queima dos sutiãs.

Um grande marco histórico do movimento feminista, foi o protesto que ficou conhecido como a queima os sutiãs, do qual as mulheres ativistas do movimento *Woman's Liberation Moviment* dos EUA, pretendiam colocar fogo em objetos como sutiãs, maquiagens, espartilhos e outros que impunham a indução de uma ditadura da beleza, durante o concurso de Miss American. Entretanto, tal queima dos sutiãs não ocorreu literalmente, pois o local do concurso não tratava-se de um espaço público, impedindo que o ato fosse consumado, (CAVALCANTI, 2008 apud PEDRO e GUEDES 2010, P. 6).

A exteriorização da insatisfação do gênero feminino indicava que as mulheres estavam expressando o desejo de equiparação dos direitos políticos, econômicos e sociais. Apesar da queima do sutiã propriamente não ter ocorrido, esse episódio serviu para incendiar e impulsionar o movimento feminista que tomou força e conquistou espaço, pois a reivindicação era defender e fortalecer os direitos de mulheres no mundo inteiro.

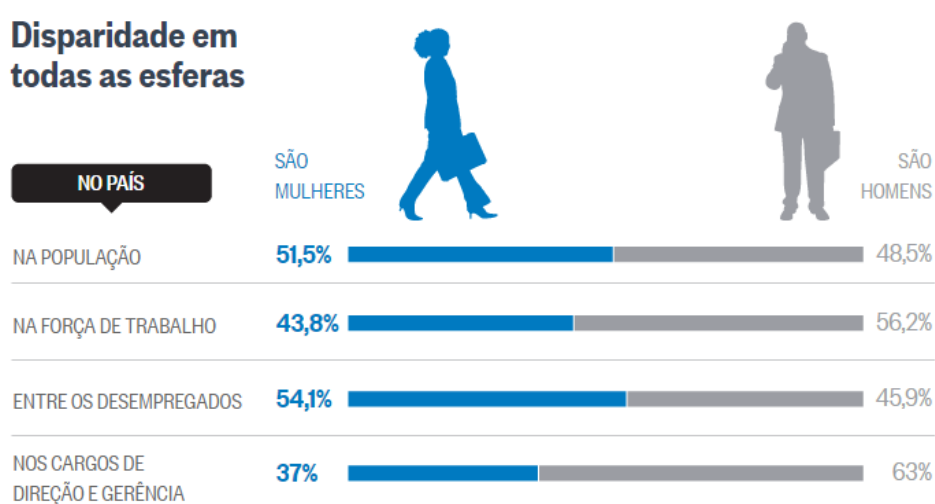
## **2.5 Mercado de trabalho feminino contemporâneo**

Atualmente, embora a figura feminina tenha alta representatividade no mercado de trabalho e no ambiente de negócios, sua ocupação de cargos de chefia ainda é baixa compara às pessoas do sexo masculino. Deste modo, fica evidente que ainda existem degraus a serem galgados na busca da igualdade dos gêneros no mercado de trabalho e ambiente de negócios.

Não obstante, de acordo com o jornal online, O GLOBO (2017), a mulher ganha em média somente 76% do salário dos homens embora tenha escolaridade maior.

A mesma fonte revela dados de pesquisa que demonstra que embora a população de mulheres seja maior no Brasil, elas representam uma menor parcela da força de trabalho participam menos de cargo de chefia (Figura 1).

**Figura 1 - Disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.**



Fonte: Site O Globo, 2017

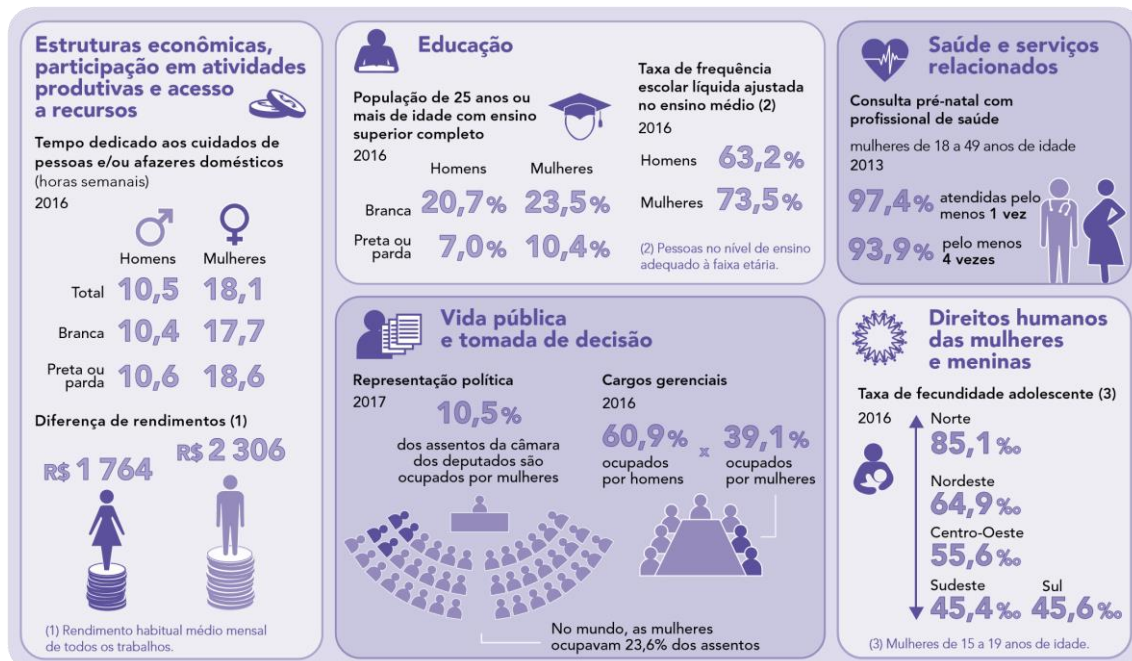
### 3 Indicadores da Educação e Remuneração Feminina no Brasil

As estatísticas de gêneros disponibilizadas em várias plataformas do Governo Brasileiro e sites de apoio as empreendedoras como o Sebrae, descrevem através de números estatísticos relevantes para seguirmos com o enriquecimento desse estudo. A partir desse ponto, iremos levantar informações econômicas, estatísticas sociais e grau de instrução entre homens e mulheres com a mesma faixa etária a nível nacional e logo após estudaremos um caso específico de empreendedorismo.

Segundo as informações divulgadas no portal do IBGE 2016 as mulheres foram destaque na educação na conclusão do ensino superior com o total de 33,9%, enquanto os homens resultaram 27,7%. Porém, apesar das mulheres representarem um número maior se comparado ao sexo oposto, a diferença salarial entre ambos

atingiu o percentual de 23,5 a menos para as mulheres se comparado ao salário dos homens no mesmo período de medição conforme dados disponíveis na figura 2.

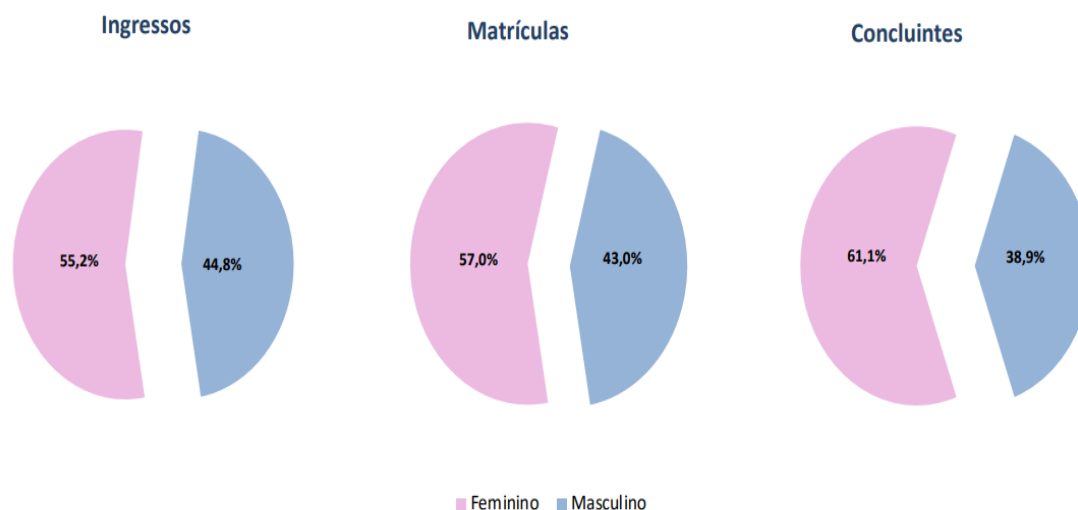
**Figura 2 - Estatísticas de gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil.**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

De acordo com os dados divulgados pelo INEP 2019 “Elas são 55% dos estudantes ingressantes, 57% dos matriculados e 61% dos concluintes dos cursos de graduação. Na licenciatura, por exemplo, 70,6% das matrículas são do sexo feminino”, esses dados referem-se ao Censo 2017 sobre o Ensino Superior e a quantidade de mulheres no âmbito acadêmico, dessa forma, podemos observar que no ano apresentando as mulheres novamente lideraram o indicador que relata o gênero feminino resultando uma quantidade acima do gênero masculino no nível superior de ensino. O MEC 2018 disponibilizou informações em seu portal a partir dos dados coletados do Censo em 2017 sobre a quantidade de ingressantes, matriculados e concluintes em Cursos Superiores. Dentro desses dados foram considerados todos os cursos presenciais ou a distância, vinculados as universidades privadas ou públicas, considerando-as acessíveis através de vestibulares ou com exames extras exigidos de acordo com o critério de cada universidade, unificando todos os resultados identificou-se que a maioria dos ingressantes, assim como, concluintes são do sexo feminino conforme gráfico 1, abaixo:

**Gráfico 1 - Proporção de homens e mulheres nas estatísticas de ingressos, matrículas e concluintes nos cursos superiores de graduação - Brasil 2017.**

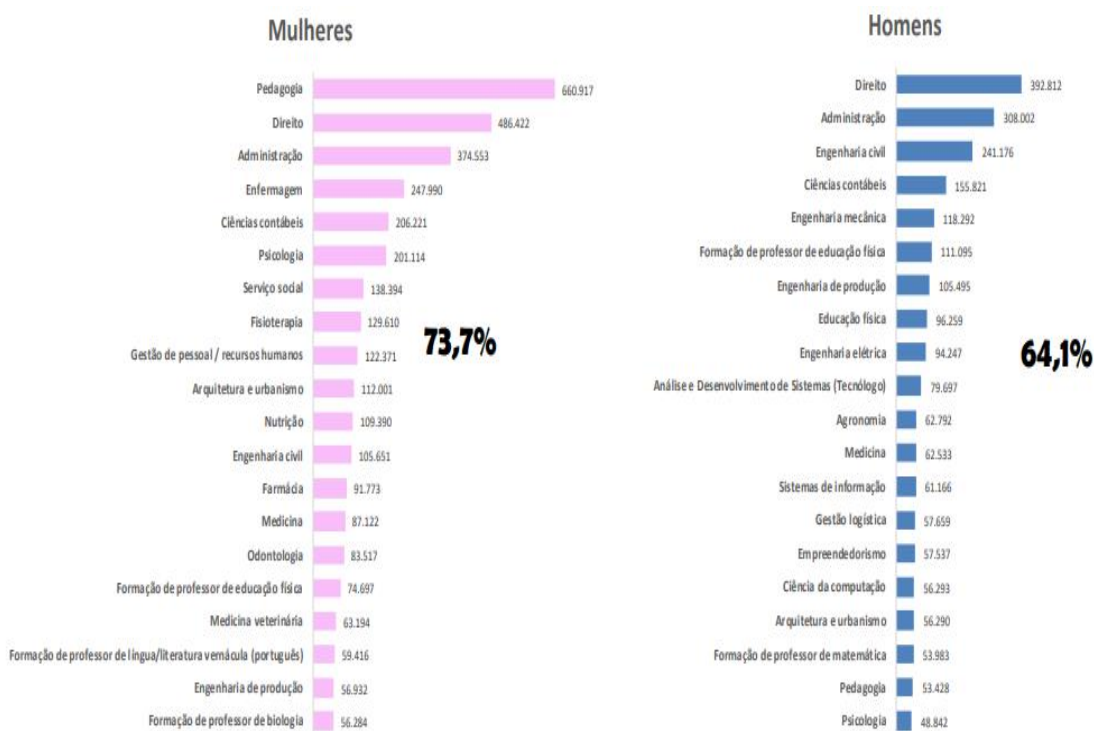


Fonte: Portal MEC. Censo da Educação Superior 2017. Divulgação dos Principais Resultados.

As áreas atualmente mais procuradas por homens e mulheres para ingressar e concluir o ensino superior não são idênticas, percebe-se que há uma diferença na escolha do curso superior, dessa forma, as abrangências de conhecimento correspondem as exigências do curso escolhido pelo universitário, sendo assim, as disciplinas ministradas pelo corpo docente são de acordo com área escolhida dentro das ciências humanas, exatas ou biológicas.

No portal do MEC 2018 foram divulgadas as informações sobre os 20 maiores cursos em Número de Matrículas dividida por sexo e as áreas que foram escolhidas pelos universitários. O gráfico 2, abaixo, representa o percentual de escolha dos cursos de graduação entre mulheres e homens.

**Gráfico 2 - Os 20 Maiores Cursos em Número de Matrículas.**



Fonte: IBGE, INEP, Censo da Educação Superior 2017. Divulgação dos Principais Resultados.

Espera-se que a remuneração do trabalhador seja efetuada de acordo com o grau de instrução e o cargo ocupado. A Lei brasileira garante esse direito através do “Art. 7º, inciso V da Carta Magna prevê um piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” SENADO, 1998. Consequentemente o salário do trabalhador está assegurado ao valor mínimo da categoria pertencente, as atividades desempenhadas como o grau de periculosidade, instrução e capacitação desejada para desempenhar tal função tornam-se fatores relevantes para definição do valor a ser pago.

Na tabela 1, o rendimento médio gerado pelo trabalho de homens e mulheres atuando em áreas gerais de formação. Podemos perceber que a maior área de atuação das mulheres situa-se na educação com a proporção de 83%, contando com o rendimento médio no valor de R\$ 1.687,20 e a menor proporção das mulheres nas áreas de engenharia, produção e construção com 21,9% portando o rendimento médio equivalente a R\$ 3.976,10. Enquanto os homens encontram-se com 78,5% ligados as áreas de humanidades e artes tendo como rendimento médio o valor de R\$ 2.629,90 e sua menor proporção na área de serviços 53,2%. Repara-

se que as áreas que trazem maior rendimento médio tanto para homens quanto para as mulheres estão ligadas à engenharia, produção e construção.

**Tabela 1 - Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil – 2010.**

Áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade	Rendimento médio no trabalho principal (R\$) (1)			Razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens (1)	Total de pessoas	Proporção de mulheres
	Total	Sexo				
		Homens	Mulheres			
Educação	1 810,5	2 340,7	1 687,4	72,1	2 429 763	83,0
Humanidades e artes	2 223,9	2 629,9	2 064,3	78,5	894 700	74,2
Ciências sociais, negócios e direito	3 912,1	4 650,9	3 081,4	66,3	4 495 191	49,4
Ciências, matemática e computação	3 038,6	3 578,2	2 339,6	65,4	839 887	47,0
Engenharia, produção e construção	5 565,1	5 985,6	3 976,1	66,4	859 659	21,9
Agricultura e veterinária	4 310,6	4 756,2	2 972,0	62,5	202 332	27,4
Saúde e bem estar social	3 774,3	5 341,7	2 972,2	55,6	1 441 648	68,1
Serviços	3 067,0	4 078,0	2 171,2	53,2	217 755	54,8

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Bases mais recentes divulgados pela pesquisa semestral efetuada pelo IBGE no ano de 2019 mostra que o rendimento médio mensal entre homens e mulheres não são equivalentes uns aos outros a nível Brasil, no entanto que a diferença de um semestre chega a outro chega ser superior a 27%. No quarto Semestre/2019 as mulheres obtiveram rendimento médio de R\$ 1.958,00 e os homens de R\$ 2.495,00, conforme mostrado na tabela 2, abaixo:

**Tabela 2 - Rendimento médio nominal, habitualmente recebido por mês e efetivamente recebido no mês de referência, do trabalho principal e de todos os trabalhos, por sexo.**

Variável - Rendimento médio nominal do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho (Reais)							
Brasil							
Trimestre x Sexo							
1º trimestre 2019		2º trimestre 2019		3º trimestre 2019		4º trimestre 2019	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2.439	1.924	2.439	1.923	2.454	1.923	2.495	1.958

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral.

Dados da amostra realizada pelo IBGE conforme tabela 2 demonstram que o rendimento médio no decorrer dos semestres de 2019 tiveram algumas mudanças com relação ao valor recebido por mês, se compararmos homens e mulheres podemos notar que entre as mulheres o primeiro, segundo e o terceiro semestre permaneceram com os resultados quase que estáticos, apenas no último semestre de 2019 ocorreu aumento de 1,76%. Enquanto os homens tiveram aumento de aproximadamente 0,62% no terceiro semestre e de 2,3% se compararmos do primeiro ao último de semestre. Dessa forma, identificamos que ambos tiveram aumento, porém em períodos e porcentagens diferentes.

## 4 Estudo de Caso Incenticard

A Incenticard é melhor estratégia de incentivo feita para grandes empresas que desejam fortalecer e reconhecer talentos dentro de sua organização. Através de cartões pré-pagos é possível abrir um leque de infinitas possibilidades de compras e realizações.

### 4.1 História da Incenticard

Há mais de 7 anos no mercado a empresa surgiu com a ideia de um simples *Gift Card* que poderia ser utilizado em redes específicas do comércio, com o quadro de funcionários composto por apenas um vendedor, uma assistente *backoffice* e um coordenador a Incenticard iniciou sua operação em 2013. Atualmente possui mais de 40 funcionários e sua operação encontra-se homologada e autorizada junto a bandeira MasterCard.

### 4.2 Produto

O cartão pré-pago Incenticard é vendido diretamente para empresas que são contatadas pela equipe de vendas ou que fazem contato direto com os vendedores procurando facilitar a forma de incentivar os seus funcionários ou premiados os quais serão o cliente final. O produto é vendido a nível nacional, mas pode ser utilizado Internacionalmente de acordo com a função do cartão e a rede de aceitação do país visitado.

O intuito do cartão Incenticard é tornar o programa de Incentivo em algo especial e pessoal, dando assim, autonomia de compra ao premiado final. É a solução inteligente de incentivo que garante tranquilidade e liberdade de compra, pois apesar do cartão ser utilizado na função crédito à vista o premiado não receberá fatura no final do mês, devido ao saldo liberado no cartão ser o seu limite.



### 4.3 Tipos de funções

Atualmente são comercializados cartões com funções diferentes, sendo eles:

- Cartão Compras: podendo ser utilizado em compras nos mais de 1.8M de estabelecimentos físicos que aceitam a bandeira MasterCard na função crédito à vista, em lojas virtuais através do e-commerce e pagamento de contas também estão disponíveis através do site da Incenticard, assim como, recargas de celulares de todas as operadoras do Brasil.
- Cartão Saque: podendo ser utilizado para fazer Saque em qualquer terminal do Banco24hs, além de realizar compras nos mais de 1.8M de estabelecimentos físicos que aceitam a bandeira MasterCard na função crédito à vista, em lojas virtuais através do e-commerce e pagamento de contas também estão disponíveis através do site da Incenticard, assim como, recargas de celulares de todas as operadoras do Brasil e transferências bancárias.

Esses cartões são comercializados na tarja ou no chip, a opção da função do cartão é escolhida no contrato efetuado com o cliente, dessa forma, o premiado final não poderá efetuar a troca de função devido essa ser uma restrição do contratante.

### 4.4 Tipos de Cartões e taxas

O cartão Black Incenticard foi criado no início da empresa sendo comercializado no tipo Compras ou Saque. A taxa administrativa, de emissão e do frete para a contratação do produto são calculadas com base no acordo comercial do cliente e a empresa. Não são cobradas as taxas para operações de compras nacionais, a não ser em operações internacionais em que o Markup e o IOF resultam 11,38% sobre o valor da compra, essas tarifas são descontadas do saldo do cartão a cada operação. A função saque para os cartões disponíveis, é tarifada devido a necessidade de utilizar os terminais do Banco24horas e o valor da taxa é descontado a cada operação.

O cartão Abastecimento Incenticard é comercializado na função compras, devido o mesmo ser destinado a utilização em postos de combustíveis em toda rede credenciada a MasterCard. O acordo de taxas administrativas, de emissão do cartão e logística são efetuados pelo comercial diretamente com o contratante. O premiado final irá desfrutar do cartão sem nenhum custo, pois as operações de compras desse cartão não são tarifadas, a não ser em sua utilização internacional onde são aplicadas as taxas de Markup e IOF sobre o saldo do cartão.

No ano de 2020 a empresa lançou em seu portfólio o novo cartão *Flow* que é disponibilizado nas funções compras ou saque, é um produto similar ao Incenticard Black e possui todos os benefícios de utilização e realização, porém o cartão *Flow* possui taxa de mensalidade a título de manutenção do cartão e tarifação especial para saques e transferências bancárias descontadas do saldo do cartão. Para contratação desse produto também são efetuados cálculos de taxas administrativas, emissão do cartão e logística repassadas ao contratante.

#### **4.5 Concorrentes**

No ramo de Marketing de Incentivo existem várias empresas que apostaram na ideia de fornecer cartões de premiação, porém a Incenticard deu um novo sentido a forma em que as empresas destinam suas finanças para premiação e por esse motivo ela se destaca no ramo, pois acredita que o seu sucesso está ligado diretamente aos seus clientes e por esse motivo o seu desempenho não é menor do que a excelência em todas as atividades.

Segundo o site do SEBRAE (2020), para identificar os principais concorrentes é preciso compreender suas particularidades, dessa forma, podemos considerar que negócios que oferecem produtos iguais ou que possuem objetivo em comum de atingir o mesmo nicho de mercado, são os concorrentes diretos e a concorrência indireta possui produtos semelhantes. Atualmente suas concorrentes diretas são a Incentivale e Infiniti Incentivo que disponibilizam equipes para gerenciar o pós-venda dos cartões. E, suas concorrentes indiretas são a Acesso Card e a Alelo as quais também trabalham com cartões pré-pagos.

#### 4.6 Áreas Internas

Nos bastidores de grandes campanhas existem equipes de alta performance capazes de compreender a necessidade de cada cliente e criar a melhor solução. Para isso a empresa conta com o setor de vendas, criação e marketing, tecnologia da informação, *Backoffice*, expedição e SAC para dar suporte ao premiado final.

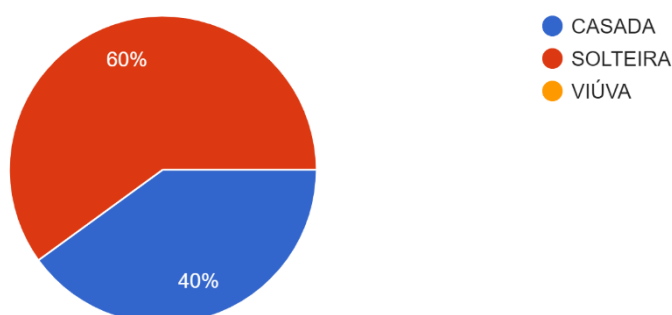
#### 4.7 Mulher no mundo dos Incentivos

Atualmente o quadro de funcionários é composto por mais de 75% de mulheres envolvidas em grandes projetos de Incentivo.

Procurando estudar a mulher no mercado de trabalho dentro da empresa Incenticard fez-se uma pesquisa de campo para mapear e analisar o cenário feminino na empresa.

A pesquisa é uma amostra dos cargos ocupados mulheres de 18 a 41 anos de idade, que foi respondida por 33 mulheres de um total de 44. Os gráficos de 3 à 12 mostram os resultados das respostas obtidas.

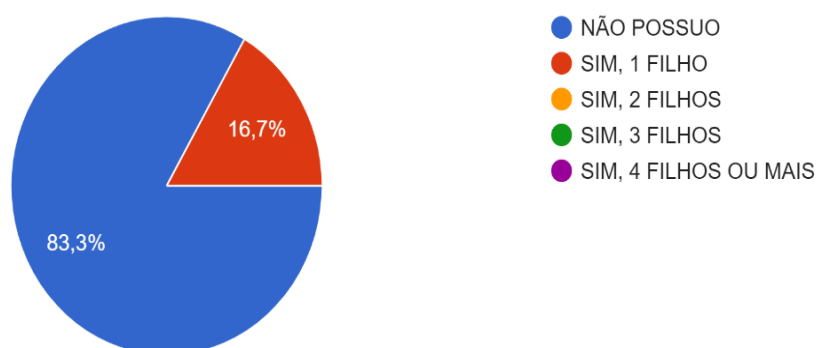
**Gráfico 3 - Questão 1 – Situação Civil.**



Observou-se que a mulher passa a ocupar seu lugar no mercado de trabalho a partir da maioria civil atingida. A pesquisa foi aplicada e respondida por mulheres de 18 aos 41 anos, sendo que, mais de 60% delas encontram-se na faixa etária dos 20 aos 30 anos pertencentes as gerações Y e Z de acordo com

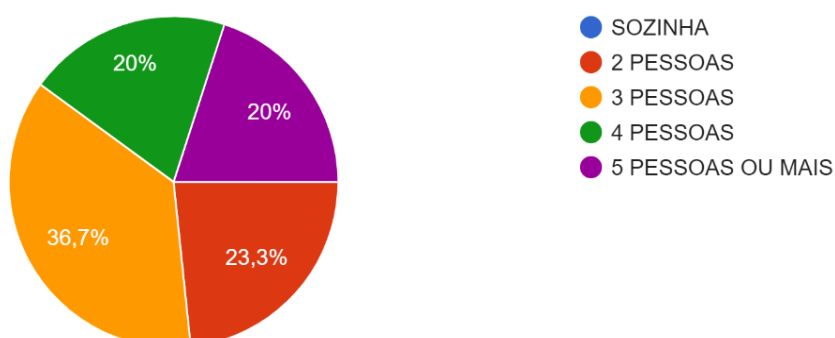
administradores. É importante salientar que, por causa da Lei nº 4.121 constatada no capítulo 2 a mulher casada possui o direito garantido de trabalhar fora de casa.

**Gráfico 4 - Questão 2 – Filhos.**



Notei que através do gráfico 5 que 83.3% das mulheres não possuem filhos, sendo possível relacionar essa informação com a quantidade de mulheres solteiras, pois 60% das colaboradoras que são solteiras, não possuem filhos e não moram sozinhas podendo ligar as características similares as famílias tradicionais, considerando as mulheres casadas representam 40%, das quais 17,6 % desse resultado possuem apenas um filho.

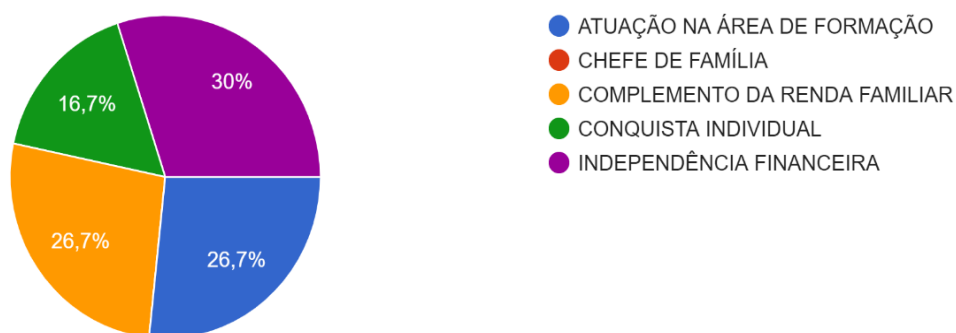
**Gráfico 5 - Questão 3 – Pessoas que moram na mesma residência.**



Percebi também que a maior parte das respostas nos levam a 36,7% representada pela quantidade igual a três pessoas morando na mesma residência,

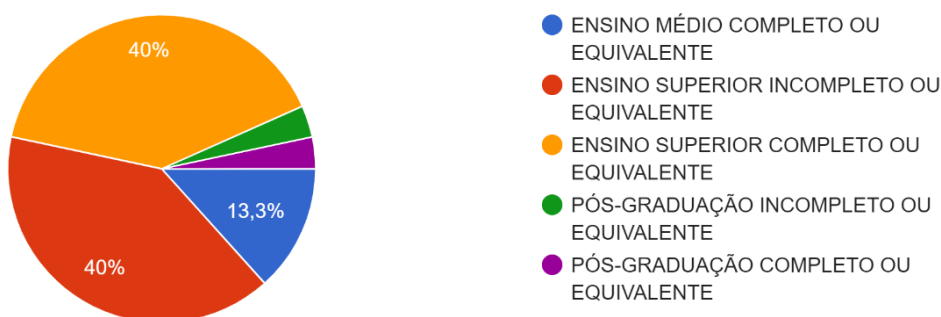
considerando que esse resultado é composto pela porcentagem igualmente dividida entre mulheres solteiras e casadas. E, a quantidade de 4 ou 5 pessoas se enquadra na minoria das mulheres.

**Gráfico 6 - Questão 4 – Motivos para trabalhar na empresa.**



Outro ponto que identifiquei foi que o motivo maior para trabalhar na empresa é o resultado do desejo de alcançar a independência financeira, em contra partida a conquista individual foi a menor votada, a atuação na área de formação e complemento da renda família são as segundas opções mais escolhidas.

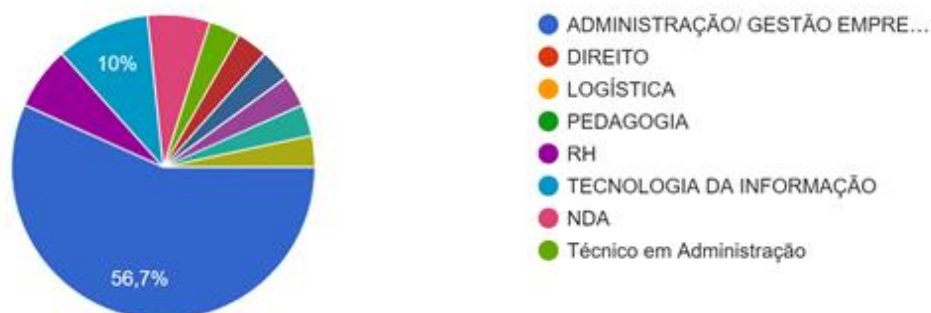
**Gráfico 7 - Questão 5 – Escolaridade.**



No cenário geral, notei que as mulheres que trabalham na empresa possui qualificação profissional em um curso superior, no entanto que a somatória da quantidade de pessoas no ensino superior incompleto ou com o ensino superior completo é resultado da fatia de 80% das resposta, que pode ser igualmente dividida entre as duas respostas, na pós-graduação completa ou incompleta essa

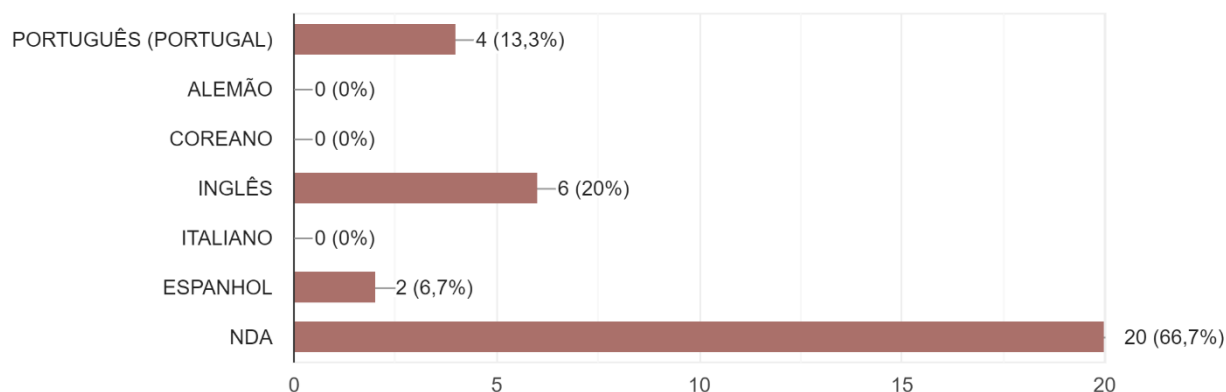
porcentagem é inferior a 7% se somado os dois itens. Vale ressaltar que, o fruto da qualificação profissional e a ingresso em um curso superior foi alcançado por meio do Decreto nº 7.247, de 19 de Abril de 1879, declarado a alguns capítulos.

**Gráfico 8 - Questão 6 – Área de formação.**



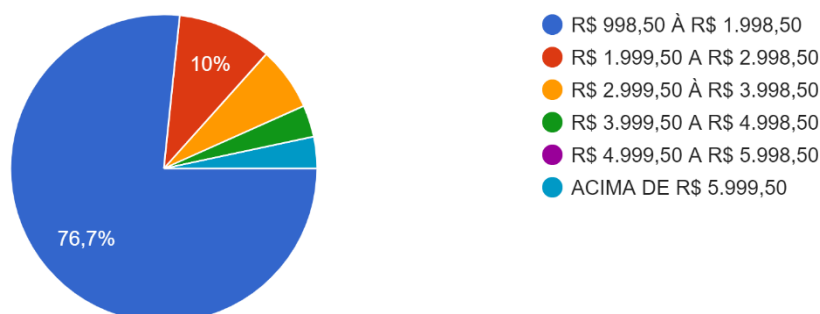
Percebi que a maioria das mulheres que optaram pelo curso superior estão concentradas nas áreas relacionadas a Administração de Empresas, Gestão de Empresas ou Gestão de Negócios, dessa forma, pude relacionar essas informações ao Censo 2017 onde é declarado o número de ingressantes e concluintes em um curso de ensino superior, além do que, como apresentado através do gráfico 3 as áreas administrativas são uma das principais escolhas a nível nacional. A segunda área mais escolhida pelas entrevistadas foram cursos relacionados a Tecnologia da Informação.

**Gráfico 9 - Questão 7 – Idioma.**



Verifiquei que conhecer um segundo idioma é a realidade de poucas pessoas, 66,7% não falam, escrevem ou compreende alguma língua estrangeira e 20% desenvolveram-se aptidões na língua inglesa.

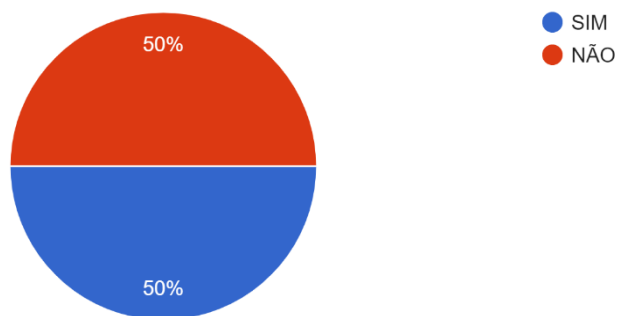
**Gráfico 10 - Questão 8 – Faixa salarial.**



A faixa salarial de 76,7% das mulheres encontra-se entre R\$ 998,50 a R\$ 1.998,50, possivelmente esse resultado pode estar conectado ao fato da maioria dessas respostas terem a escolaridade como superior incompleto ou equivalente. No entanto, em alguns casos o nível de escolaridade não é determinante para estabelece a faixa salarial, apesar disso, todo direito previsto Art. 7º, inciso V da Carta Magna que refere-se ao piso salarial descrito no capito 3 está assegurado.

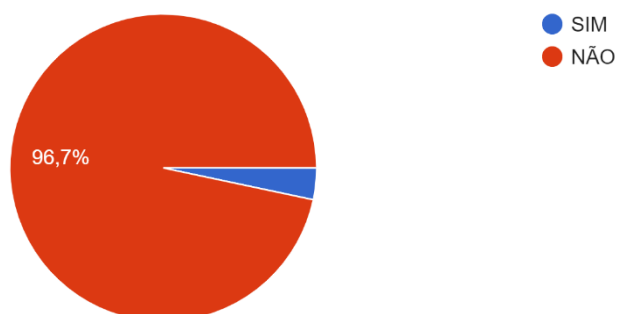
Com base nas informações disponibilizadas pelo Centro de Políticas Sociais da FGV foi possível identificar que se considerarmos a renda apenas das mulheres que responderam as questões poderíamos dizer que em sua maioria são de classe D e E;

**Gráfico 11 - Questão 9 – Foi promovida no último ano.**



Do total de 30 funcionárias, 50 % foram promovidas no último ano.

**Gráfico 12 - Questão 10 – Sente-se discriminada no ambiente de trabalho por ser mulher.**



O percentual de 16,7 correspondente a uma pessoa que respondeu à última questão sente-se discriminada por ser mulher no ambiente de trabalho.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos estudos, levantamentos teóricos e históricos essa monografia apresentou fatos relacionados a trajetória da mulher no mercado de trabalho desde os primórdios da humanidade. Entre a resistência da sociedade e a necessidade de sua mão de obra, a mulher conquistou direitos e políticas públicas que passaram a proteger e garantir seus direitos como trabalhadora e cidadã buscando a equidade entre gêneros. De forma que, atualmente os reflexos podem ser sentidos e os direitos desfrutados seja na liberdade de escolha de um candidato a prefeito, ao curso que mais lhe agrada ou a vaga de emprego que deseja candidatar-se.

Por trás do mercado de trabalho existem inúmeros motivos pelos quais as mulheres procuram colocação, sendo ele um dos canais importantes que refletem em outras áreas como na independência financeira, conquista individual e a realização de um sonho pessoal.

A partir do estudo de caso efetuado na empresa Incenticard foi possível observar algumas características específicas do público estudado. A identidade da empresa e sua cultura reflete no ambiente corporativo, e questões biológicas ou sociais são fatores não muito relevantes na hora da contratação, assim como, fatores de gêneros não representam peso suficiente para determinar a contratação de funcionários e ocupação de cargos específicos.

Dentro do pressuposto que a igualdade entre os gêneros deve ser garantida, podemos perceber que na empresa existem igualdade de oportunidades oferecidas mas o seu preenchimento acontece por mulheres com aptidões e capacidade de desenvolver funções e criar oportunidades dentro do ambiente o qual a empresa proporciona.

É nítido que a escolaridade é compatível em sua maioria com a idade das mulheres que participaram da pesquisa, considerando que existe a expectativa das mulheres buscarem curso superior logo após a formação do ensino médio. Percebe-se que a maior parte delas encontram-se na faixa etária dos 20 aos 30 anos e possuem ensino superior incompleto ou completo, logo a remuneração é compatível

com o grau de instrução, salvo situações de talentos que se destacam independentemente do diploma.

Não há como ignorar os indicadores que demonstram que 26,7% das mulheres trabalham para o complemento da renda familiar, dessas, pelo menos 50% possuem filhos e se dividem entre trabalho, família e estudos.

A partir dessas informações podemos perceber que o perfil das mulheres do estudo de caso são solteiras que optaram por morar com várias pessoas, mas que buscam a independência financeira e trabalham por realização pessoal.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A Inserção da Mulher No Mercado de Trabalho: Uma Forma de Trabalho Secundária?** Tese (Sociologia). 2007. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/n 5610850/Downloads/TESE\_LAIS\_WENDEL\_ABRAMO.pdf.> Acesso em: 16 de Abril 2017.

Administradores. **As Gerações X Y e Z e Suas essências nosso desafio.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/as-geracoes-x-y-e-z-suas-essencias-nosso-desafio>. Acesso em 25 de Maio de 2020.

ALVEZ, Jose Eustaquio Diniz. **Mulheres, Empoderamento e Prosperidade.** Disponível em: <<http://sxpoltics.org/ptbr/mulheres-empoderamento-e-prosperidade/5937>> Acesso em: 01 de Abril 2016.

BEIGUELMAN, Paula. **A Crise do Escravismo e a Grande Imigração.** SP: Editora Brasiliense, 1987.

BEUREN, Ilse Maria. **Com Elaborar Trabalhos Monográficos Em Contabilidade - 3ª Ed.** São Paulo: Editora Atlas, 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Década de 30: surgem os votos secreto e feminino.** Disponível em:< <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/150572-DECADA-DE-30-SURGEM-OS-VOTOS-SECRETO-E-FEMININO.html>>. Acesso em: 23 de Fev. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Década de 30: surgem os votos secreto e feminino.** Disponível em:< <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/150572-DECADA-DE-30-SURGEM-OS-VOTOS-SECRETO-E-FEMININO.html>> Acesso em: 11 de Fevereiro de 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto de nº7.272, De 19 de Abril de 1879.** Disponível em:< <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>>. Acesso em 25 de Maio 2017.

BRASIL. Portal do Brasil. **Brasileiras Lutam pela Igualdade de Direitos.** (2012, atual. 2015) Disponível em:< <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/02/brasileiras-lutam-pela-igualdade-de-direitos>>. Acesso em: 25 de Mar. 2016.

BRASIL. Portal do Brasil. **Mulheres Conquistam Direitos nos Últimos 100 anos.**(2014). Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/03/mulheres-conquistam-direitos-nos-ultimos-100-anos>>. Acesso em: 11 de Março 2017.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Memórias da Ditadura**. Mulheres. Disponível em: <<http://memoriasdaditadura.org.br/mulheres/>> Acesso em: 26 de Mar. 2016.

BRASIL. Senado Federal. **Na Época do Brasil Colonial, Lei Permitia Que Marido Assassinasse a Própria Mulher**. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/especiais/2013/07/04/na-epoca-do-brasil-colonial-lei-permitia-que-marido-assassinasse-a-propria-mulher>>. Acesso em: 23 de Fev. 2016.

BRUSCHINI, Cristina. **O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>>. Acesso em: 06 de Abril 2016.

COAN, Edvania. **O Processo De Expansão Da Participação Feminina No Mercado De Trabalho Catarinense**. (2008) .Disponível em:<<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia292162->>.Acesso em: 30 de Abril 2017

DEL PRIORE, Mary. (Org.) **História das mulheres no Brasil**. 8ª ed.São Paulo: Contexto, 2006. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=8KgRI5ZvX8wC&pg=PA4&lpg=PA4&dq=DEL+PRIORE,+Mary.+\(Org\)+Hist%C3%B3ria+das+mulheres+no+Brasil.+8.+ed.+S%C3%A3o+Paulo:+Contexto,+2006.&source=bl&ots=Nn-NNNTNZM&sig=peM2KAP5pQDis9bwHcGQP3DqNY8&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjAq8S\\_h8TLAhXGTZAKHYJ\\_AroQ6AEIOjAE#v=onepage&q=DEL%20PRIORE%2C%20Mary.%20\(Org\)%20Hist%C3%B3ria%20das%20mulheres%20no%20Brasil.%208.%20ed.%20S%C3%A3o%20Paulo%3A%20Contexto%2C%202006.&f=false](https://books.google.com.br/books?id=8KgRI5ZvX8wC&pg=PA4&lpg=PA4&dq=DEL+PRIORE,+Mary.+(Org)+Hist%C3%B3ria+das+mulheres+no+Brasil.+8.+ed.+S%C3%A3o+Paulo:+Contexto,+2006.&source=bl&ots=Nn-NNNTNZM&sig=peM2KAP5pQDis9bwHcGQP3DqNY8&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjAq8S_h8TLAhXGTZAKHYJ_AroQ6AEIOjAE#v=onepage&q=DEL%20PRIORE%2C%20Mary.%20(Org)%20Hist%C3%B3ria%20das%20mulheres%20no%20Brasil.%208.%20ed.%20S%C3%A3o%20Paulo%3A%20Contexto%2C%202006.&f=false)>. Acesso em: 29 de Fev. 2016.

DEL PRIORE, Mary. (Org.) **História das Mulheres no Brasil**. 8ª ed.São Paulo: Contexto, 2006. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=8KgRI5ZvX8wC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 11 de Março 2017.

FGV. **Qual A Faixa De Renda Familiar Das Classes**. Disponível em: <https://cps.fgv.br/qual-faixa-de-renda-familiar-das-classes>. Acesso em 25 de Maio de 2020.

FREITAS, Ernani Cesar; SARAIVA, Juraci Assmann; HAUBRICH, Gislene Feiten. **Diálogos Interdisciplinares: Cultura, Comunicação e Diversidade no Contexto Contemporâneo: Cultura; Manifestações; Comunicação; Diversidade**, 2016. Disponível em:< <http://www.feevale.br/Comum/midias/972e4d06-78a1-4002-9bff-51c29c7b6ab0/Di%C3%A1logos%20Interdisciplinares%20Cultura-Comunica%C3%A7%C3%A3o%20e%20Diversidade%20no%20Contexto%20Contempor%C3%A2neo.pdf>>. Acesso em 28 de Maio 2017.

FUJISAWA, Marie Suzuki. **Das Amélias às Mulheres Multifuncionais - A Emancipação Feminina e os Comerciais de Televisão**. (2006). Disponível em < <https://books.google.com.br/books?id=OO5s5bGYNMIC&pg=PA30&dq=mulher+na+segunda+guerra+mundial&hl=pt-BR&sa=X&ved=0CB8Q6AEwAWoVChMIvaqNraylyQIVBbyQCh0FzgL5#v=onepage&q=mulher%20na%20segunda%20guerra%20mundial&f=false> >. Acesso em: 28 de Maio 2017.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho**. Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. 1ª Ed. – São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

IBGE 2016. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil 08.06.2018.  
[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf). Acesso em 23 de Abril de 2020.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em:  
<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em 25 de Abril de 2020.

IBGE. **Rendimento Médio Nominal, Habitualmente Recebido Por Mês E Efetivamente Recebido No Mês De Referência, Do Trabalho Principal E De Todos Os Trabalhos, Por Sexo**. Disponível em:  
<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5429#resultado>. Acesso em 24 de Abril de 2020.

IBGE. **Pessoas De 14 Anos Ou Mais De Idade, Ocupadas Na Semana De Referência, Por Posição Na Ocupação E Categoria Do Emprego No Trabalho Principal**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4097#resultado>. Acesso em 30 de Abril de 2020.

IBGE. **Rendimento médio nominal do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho (reais)**. Disponível em:  
<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5431#resultado>. Acesso em 30 de Abril de 2020.

INEP. **Mulheres São Maioria Na Educação Profissional E Nos Cursos De Graduação**. 07 de Março 2019. [http://inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-profissional-e-nos-cursos-de-graduacao/21206](http://inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-profissional-e-nos-cursos-de-graduacao/21206). Acesso em 23 de Abril de 2020.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI; Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7ª Ed. Reimpressão. São Paulo: Atlas. 2009.

LIPMAN-BLUMEN, Jean. **Liderança conectiva**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MUHM. **Rita Lobato Velho Lopes**. Disponível em: < [http://www.muhm.org.br/index.php?formulario=sys\\_bio\\_bibliografias\\_notas&submenu=4&metodo=0&id=343](http://www.muhm.org.br/index.php?formulario=sys_bio_bibliografias_notas&submenu=4&metodo=0&id=343)>. Acesso em: 25 de Mar. 2016.

Museu Histórico da Imigração Japonesa no Brasil. **História da Imigração Japonesa no Brasil**. <<http://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=288309>> Acesso em: 30 de Março 2017.

NAME STATISTICS BRASIL. Disponível em <<http://www.name-statistics.org/br/nume.php?prenome=Cleusa%20Maria&numedefamilie=Da%20Silva>> Acesso em: 06 de Abril de 2017.

NOVAIS, Fernando A. **História Da Vida Privada No Brasil: Cotidiano e vida privada na América.** 5ª Ed. Reimpressão – São Paulo: Companhia das letras, 1997.

O Globo. **Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia na empresa.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908>. Acesso em 25 de Maio de 2020.

OAB. **OAB Homenageia 120 Anos Da Abolição E Cobra Estatuto Da Igualdade.** Disponível em:< <http://www.oab.org.br/noticia/13636/oab-homenageia-120-anos-da-abolicao-e-cobra-estatuto-da-igualdade?argumentoPesquisa=lei%20aurea%201888>>. Acesso em 27 de Abril 2017.

PEDRO, Claudia Bragança e GUEDES, Olegna de Souza. **As Conquistas Do Movimento Feminista Como Expressão Do Protagonismo Social Das Mulheres.** Disponível em:<<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/1.ClaudiaBraganca.pdf>>. Acesso em: 15 de Março 2017.

Portal MEC. **Censo Da Educação Superior 2017.** Divulgação dos Principais Resultados. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>. Acesso em 25 de Abril de 2020.

PLANALTO. **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** LEI No 4.121, DE 27 DE AGOSTO DE 1962.<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm)>. Acesso em: 28 de Maio 2017.

SANTOS, Regina Bega. **Migração no Brasil.** – São Paulo: Scipione, 1997. – ( Coleção ponto de apoio).

TEIXEIRA, Cíntia Maria. **As mulheres No Mundo Do Trabalho:** ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa. [online]. 2009, vol.25, n.2, pp.237-244. ISSN 1806-3446. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a12v25n2.pdf>> Acesso em: 31 de Mar. 2016.

UNICAMP. **História.** Disponível em <<http://www.unicamp.br/iel/memoria/crono/historiac5.html>>. Acesso em: 06 de Nov. 2016.

UNIVERSIDADE LIVRE FEMININA. **História.** Disponível em: <<http://feminismo.org.br/historia/>>. Acesso em: 29 de Fev. 2016.

SENADO. **Atividade Legislativa.** Disponível em:

[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.12.2016/art\\_7\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp). Acesso em 25 de Abril de 2020.

SEBRAE. **Aprenda Como Identificar Seus Concorrentes.** Disponível em:

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/aprenda-como-identificar-seus-concorrentes,bf8b4cd7eb34f410VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 25 de Maio de 2020.

## Apêndice

<b>NOME:</b>	OPCIONAL
<b>IDADE:</b>	
<b>Estado Civil:</b>	
<b>Possui filhos?</b>	
<input type="checkbox"/> Não, nenhum.	
<input type="checkbox"/> 1 filho	
<input type="checkbox"/> 2 filhos	
<input type="checkbox"/> 3 filhos	
<input type="checkbox"/> 4 filhos ou mais	
<b>Quantas pessoas moram na mesma residência?</b>	
<input type="checkbox"/> Sozinha	
<input type="checkbox"/> 2 pessoas	
<input type="checkbox"/> 3 pessoas	
<input type="checkbox"/> 4 pessoas	
<input type="checkbox"/> 5 pessoas ou mais	
<b>Motivo para trabalhar na empresa?</b>	
<input type="checkbox"/> Atuação na área de formação	
<input type="checkbox"/> Chefe de Família	
<input type="checkbox"/> Complemento da renda familiar	
<input type="checkbox"/> Conquista individual	
<input type="checkbox"/> Independência financeira	
<b>Qual a sua escolaridade?</b>	
<input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto ou equivalente	
<input type="checkbox"/> Ensino médio completo ou equivalente	
<input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto ou equivalente	
<input type="checkbox"/> Ensino superior completo ou equivalente	
<input type="checkbox"/> Pós-Graduação incompleto ou equivalente	
<input type="checkbox"/> Pós-Graduação completo ou equivalente	
<b>Área de formação?</b>	
<input type="checkbox"/> Administração/ Gestão Empresarial ou Gestão de Negócios	
<input type="checkbox"/> Direito	
<input type="checkbox"/> Logística	
<input type="checkbox"/> Pedagogia	
<input type="checkbox"/> RH	
<input type="checkbox"/> Tecnologia da Informação	
<input type="checkbox"/> NDA	
<b>Idiomas? Se necessário, escolha mais de uma alternativa</b>	
<input type="checkbox"/> Português - Portugal	
<input type="checkbox"/> Alemão	
<input type="checkbox"/> Coreano	
<input type="checkbox"/> Inglês	



<input type="checkbox"/> Italiano
<input type="checkbox"/> Espanhol
<input type="checkbox"/> NDA
<b>Faixa salarial?</b>
<input type="checkbox"/> R\$ 998,50 à R\$ 1.998,50
<input type="checkbox"/> R\$ 1.999,50 a R\$ 2.998,50
<input type="checkbox"/> R\$ 2.999,50 à R\$ 3.998,50
<input type="checkbox"/> R\$ 3.999,50 a R\$ 4.998,50
<input type="checkbox"/> R\$ 4.999,50 a R\$ 5.998,50
<input type="checkbox"/> Acima de R\$ 5.999,50
<b>Foi promovida no último ano?</b>
<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não
<b>Sente-se discriminada no ambiente de trabalho por ser mulher?</b>
<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não