

---

ETEC FREI ARNALDO MARIA DE ITAPORANGA  
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

ALEXANDRE DOS SANTOS GUASTALDI  
WEVERSON ALPÍDIO DA SILVA FERREIRA

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS:  
UM ESTUDO SOBRE AS DIFERENÇAS SOCIAIS ENTRE HOMENS E  
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.**

ALEXANDRE DOS SANTOS GUASTALDI  
WEVERSON ALPÍDIO DA SILVA FERREIRA

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS:  
UM ESTUDO SOBRE AS DIFERENÇAS SOCIAIS ENTRE HOMENS E  
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec  
Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, como requisito parcial  
para a obtenção do título de Técnico em **Recursos  
Humanos**.

Orientador: Prof. Jeferson Fernandes Fassa.

ALEXANDRE DOS SANTOS GUASTALDI  
WEVERSON ALPÍDIO DA SILVA FERREIRA

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS:  
UM ESTUDO SOBRE AS DIFERENÇAS SOCIAIS ENTRE HOMENS E  
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga - Votuporanga, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em **Recursos Humanos**, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

---

Jeferson Fernandes Fassa – Orientador

---

Leandro Land – Examinador

---

Heliomar Baeza Barbosa - Examinador

Votuporanga, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

*Dedicamos este trabalho às nossas avós Alice (in memória), Maria Luiza e Maria Rita, que sempre acreditaram em nós. À todas as pessoas que lutaram diariamente ao nosso lado, transmitindo fé, amor, determinação, respeito e coragem, tornando os nossos dias mais alegres e nos dando apoio para não desistir, à todos os nossos amigos, e à todas as pessoas que ainda vivem em uma sociedade patriarcal e lutam todos os dias para garantir a sua visibilidade e os seus direitos.*

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaríamos de agradecer primeiramente a Deus que nos deu força, saúde e coragem para que pudéssemos desenvolver este trabalho.

As nossas famílias, em especial aos nossos pais que sempre nos apoiaram e lutaram para que pudéssemos ter um ensino de qualidade e realizar os nossos sonhos.

E agradecemos também aos nossos professores orientadores Heliomar Baeza Barbosa e Jeferson Fernandes Fassa, pela paciência, pela ajuda e principalmente por sua orientação e também á todos os professores que nos ajudaram neste trabalho, e que foram de extrema importância para a nossa formação.

*“Demore o tempo que for para decidir o que  
você quer da vida, e depois que decidir não  
recue ante nenhum pretexto, porque o mundo  
tentará te dissuadir.”*

**Friedrich Nietzsche**

GUASTALDI, Alexandre dos Santos; FERREIRA, Weverson Alpidio da Silva. **A Desigualdade de Gênero nas Empresas: um estudo sobre as diferenças sociais entre homens e mulheres no mercado de trabalho**. 2021.45 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga, 2021.

## RESUMO

A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido a necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família. Ao longo dos anos mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres do mercado de trabalho e a cada dia vem se consolidando tornando um processo de incorporação do contingente feminino, um fenômeno social e persistente. Este trabalho analisa a evolução da mulher no mercado de trabalho, as melhorias das leis trabalhistas em relação as mulheres. Seguindo uma tendência global as mulheres serão líderes neste milênio. O que se espera é que as mulheres superem os homens nos postos de trabalho, pois ao longo de sua história fizeram grandes transformações tanto na abrangência do campo de trabalho, tanto nas conquistas de melhores leis trabalhistas que fortalecem a empregabilidade das mulheres. As conquistas dentro da Consolidação das Leis Trabalhistas. Pode – se notar uma diminuição da contribuição de renda do trabalho masculino e, de outro lado um crescimento da contribuição do trabalho das mulheres. O Brasil é o país que apresenta um dos maiores graus de desigualdade de gênero e no trabalho; são expressas por segregação ocupacional e diferenças de rendimentos. O capital humano é considerado um fator e efeito do crescimento econômico pois aumento o crescimento familiar. Hoje em dia os postos de trabalho já foram invadidos pelas mulheres, sendo elas mais sensíveis, persistentes e criativos, enfrentando dupla jornada com os afazeres domésticos. Portanto cabe a essa leitura elucidar os vieses desse contexto.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Mulher. Igualdade.

GUASTALDI, Alexandre dos Santos; FERREIRA, Weverson Alípio da Silva. **A Desigualdade de Gênero nas Empresas: um estudo sobre as diferenças sociais entre homens e mulheres no mercado de trabalho**. 2021.45 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga, 2021.

## **ABSTRACT**

Women's entry into the labor market was due to the need for their contribution to services that were linked to the family's financial gain. Over the years, important changes have taken place in the participation of women in the labor market and every day it has been consolidated, becoming a process of incorporation of the female contingent, a social and persistent phenomenon. This work analyzed the evolution of women in the labor market, the improvements in labor laws in relation to women. Following the global trend, women will be leaders in this millennium. What is expected is that women surpass men in jobs, as throughout their history they have made great changes both in the scope of the work field and in the achievements of better labor laws that strengthen the employability of women. Achievements within the Consolidation of Labor Laws. It can be noted a decrease in the contribution of male labor income and, on the other hand, an increase in the contribution of female labor. Brazil is the country with one of the highest degrees of gender and labor inequality; they are expressed by occupational segregation and income differences. Human capital is considered a factor and effect of economic growth as it increases family growth. Work posts have already been invaded by women, who are more sensitive, persistent and creative, facing double shifts with household chores. Therefore, it is up to this reading to elucidate the biases of this context.

**Key-words:** Job market. Woman. Equality.



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de participação no mercado de trabalho por sexo, conforme censos Demográficos (em %) Brasil, 1950 - 2010.....	15
Gráfico 2 - Distribuição dos Empregos das mulheres, segundo Grandes Grupos de Ocupações no Estado de São Paulo .....	31
Gráfico 3 - Distribuição das populações , segundo o sexo (%) - (2003 e 2011) .....	32

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
PEA	População Economicamente Ativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>144</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>14</b>
<b>1 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO</b> .....	<b>14</b>
1.1 A desigualdade de gêneros dos trabalhadores brasileiros .....	14
1.2 As mulheres e a legislação trabalhista brasileira.....	19
1.3 Teoria do Capital Humano e Teoria do Mercado Segmentado .....	23
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>28</b>
<b>2 A LUTA SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	<b>28</b>
2.1 A importância da mulher no mercado de trabalho do Estado de São Paulo .....	30
2.2 A mulher no mercado de trabalho e seus desafios.....	32
<b>3 CAPÍTULO III</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>3 AS CONQUISTAS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	<b>Error!</b>
Bookmark not defined.	
3.1 Empoderamento Feminino .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 A mulher no mercado de trabalho e seus direitos .....	41
3.2.1 Maternidade.....	41
3.2.2 A jornada de trabalho .....	41
3.2.3 O salário .....	42
3.2.4 As condições de saúde e segurança.....	42
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>45</b>

## INTRODUÇÃO

O papel da mulher na sociedade brasileira, de modo geral, tem sido ampliado à medida que vai sendo questionada a “divisão sexual do trabalho”. Atualmente, as mulheres estão presentes em quase todas as profissões, inclusive em atividades antes destinadas apenas aos homens, como na engenharia mecânica, no transporte público, na carreira militar, dentre outras. A imagem social da mulher que constrói uma carreira profissional passou a ser mais valorizada. Além de superar a segregação ocupacional, um número crescente de mulheres vem conquistando maior respeito profissional e alcançando cargos de chefia e comando, embora os homens ainda predominem na diretoria das empresas e em funções gerenciais, principalmente no setor privado.

Na História moderna, o trabalho está intimamente vinculado à ideia de produção ou de produtividade, é o trabalho produtivo. O atrelamento do trabalho à indústria (em seu sentido global) e à economia é que vai forjar a conceituação de trabalho produtivo dominante. O trabalho produtivo é nesse sentido a própria reprodução material de sistemas, da vida (na forma de renda e salário/meios de existência material individual) e das relações sociais e capitalistas. Importante notar que o trabalho necessário à reprodução da espécie (cuidados da prole), o trabalho que se dá na esfera da casa e da vida privada ficam então descolados do entendimento de produtividade ou de trabalho produtivo.

Uma das características mais destacadas do mercado de trabalho brasileiro é a estrutura ocupacional bastante segregada. As funções preferencialmente atribuídas às mulheres são vistas como um prolongamento de seus atributos naturais e isto são usados como justificativa para receberem menores salários. A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações consideradas “femininas”, o que aumenta a oferta de força de trabalho e diminui salários. Esta condição de persistente injustiça tem como consequência uma segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas.

Tradicionalmente, a teoria econômica atribui as diferenças salariais a um componente de características observáveis, como educação e experiência, e outro não explicável. A literatura mais recente mostra que, no primeiro caso, as diferenças entre os gêneros foram quase anuladas. As evidências, nos países desenvolvidos,

apontam para a inversão nos indicadores educacionais, a favor das mulheres, o que, entre outros fatores, contribuiu para a sua maior participação na força de trabalho – principalmente entre as mulheres casadas. Somada a isso, observa-se a redução na participação masculina. A evolução desses indicadores teve, portanto, um efeito inicial bastante positivo na redução do *gap* salarial entre os gêneros.

O texto será organizado em duas partes. Na primeira, apresenta-se uma perspectiva histórica da inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, enfatizando ao modo como as desigualdades de gênero se estruturaram e como se deu a evolução da inserção ocupacional das mulheres. Mostrar que há iniciativas de promoção da equidade de gênero no mundo corporativo, mas que os avanços são lentos, requerendo das grandes empresas uma mudança profunda da cultura organizacional.

## DESENVOLVIMENTO

### CAPÍTULO I

#### 1 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

As formas de inserção ocupacional de mulheres e homens nas sociedades contemporâneas refletem normas sociais em que se definem os papéis de gênero apropriados e esperados para cada sexo.

Quando ocorre uma grande recessão econômica como ocorreu no Brasil em 2015 e 2018 e volta em tempos atuais devido à pandemia mundial da Covid – 19 – os impactos sobre os trabalhadores são muito diversos: alguns podem ser mais vulneráveis enquanto outros estão mais protegidos da volatilidade cíclica. Certamente, a maior ou menor vulnerabilidade dos trabalhadores pode variar ao longo do tempo e de acordo com a natureza da recessão.

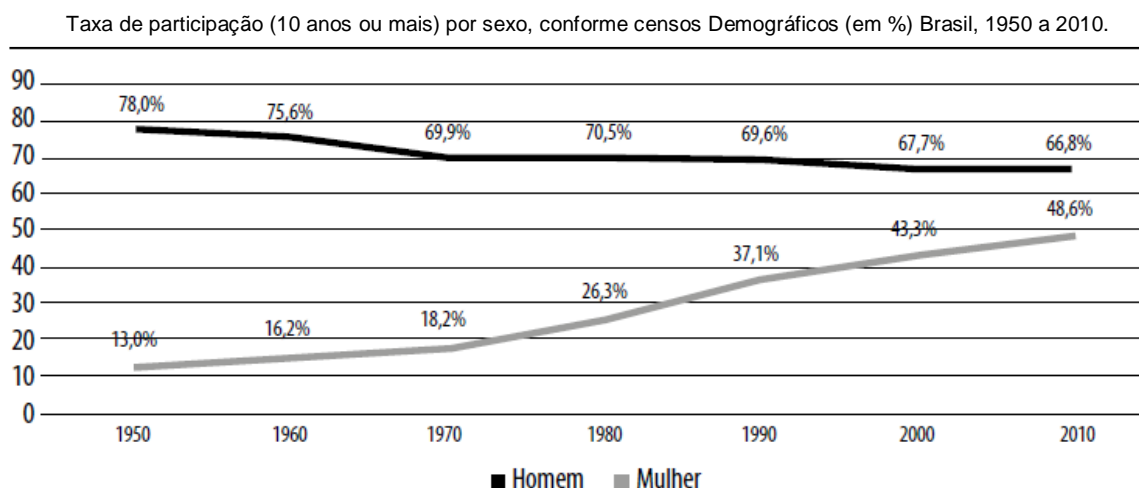
A autonomia relativa conquistada pelas mulheres nos espaços de reprodução social propiciados pelo avanço das políticas públicas, pela maior contribuição de renda no trabalho para o orçamento familiar e por mudanças nas normas e atitudes sociais a ser incorporada como parte da resistência a flutuação cíclica da atividade econômica.

A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações consideradas “femininas”, o que aumenta a oferta de força de trabalho e diminui salários. Esta condição de persistente injustiça tem como consequência uma segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho, institucionalizada por normas práticas sociais e contemporâneas.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha dado destaque à igualdade de gênero no trabalho ainda mantiveram – se as barreiras na trajetória profissional feminina. Relações de emprego são regidas pela legislação trabalhista, nota – se que elas estão concentradas em atividades socialmente identificadas como sendo a sua atribuição reafirmando os papéis associados ao gênero.

No Brasil os estudos sobre a inserção ocupacional das mulheres se intensificaram a partir dos anos de 1980 e 1990.

Gráfico 1



Fonte: IBGE. Extraído de Leone (2017).

O primeiro censo foi realizado em 1872 e nele pode – se identificar a contribuição das mulheres no mundo trabalho, mesmo que elas já estivessem presentes antes a esse período.

Existe um esforço de parte da literatura que trata da presença das mulheres no mercado de trabalho de ampliar o conceito de “trabalho”, incluindo o trabalho não remunerado realizado no âmbito doméstico. Incorporar a dimensão do trabalho doméstico não remunerado é essencial para a consolidação de uma compreensão sobre as dificuldades das mulheres se inserirem de forma qualificada no mundo produtivo quando estão à frente ou são as principais responsáveis pelos cuidados com a família.

A trajetória da mulher no mercado de trabalho foi marcada por grandes e persistentes diferenças salariais, pela segregação das trabalhadoras em reduzido número de ocupações e concentração em setores ligados aos serviços e ao comércio.

Nos anos 1970, a presença das mulheres no mercado de trabalho se intensificou devido a transformações de ordem econômica, social, cultural e demográfica que ocorriam no país. Por um lado, a expansão da economia, a industrialização e a crescente urbanização configuram um movimento favorável à incorporação das pessoas no mundo do trabalho. Adicionalmente nota – se uma pronunciada queda da taxa de fecundidade que, junto com a expansão da escolaridade e do acesso das mulheres às universidades também contribuem para esse processo de transformação.

Uma mudança notável no perfil da força de trabalho feminino que marcou a década de 1980 foi à ampliação da atividade das mulheres mais madura, com o aumento da participação na faixa etária acima de 25 anos. Como colocam esse aumento foi liderado por mulheres chefes e cônjuges escolarizados e pertencentes a camadas não pobres da população, motivadas pela necessidade de defesa do nível de renda familiar que estava sendo afetado pela estagnação da economia e a alta inflação.

As mulheres continuaram a entrar no mercado nos anos 1990, mantendo ascensão. O aumento da participação das mulheres se deu em um contexto de redução do peso do emprego assalariado, crescimento geral do emprego vulnerável e precário e expansão do emprego doméstico. Uma característica que se destaca na forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho nos anos de 1990, decorrente da crise, é o ingresso massivo na informalidade. O emprego doméstico remunerado abranger quase um quinto das oportunidades de emprego para as mulheres dessa época.

Apesar dos avanços, persistiram condições de trabalho desfavoráveis às mulheres, que indicam o viés do gênero na distribuição de homens e mulheres nas ocupações e setores econômicos.

### **1.1 A desigualdade de gêneros dos trabalhadores brasileiros**

O Brasil apresenta um dos maiores graus de desigualdade de renda e riqueza e juntamente com fatores como gênero e raça de onde vem à diferença salarial.

Por definição “gênero é o que identifica às características socialmente construídas que definem e relacionam a homem e mulheres no seio de seus contextos específicos”.

A construção social para a desigualdade de gênero corresponde aos interesses políticos sociais e ideológicos de cada período.

No ano de 1920, ocorreram às primeiras manifestações feministas em nosso país, assim as mulheres perceberam a importância de alcançar o direito político, estas manifestações se tornaram presente no decorrer de vários anos, com o intuito de lutar pela igualdade entre homens e mulheres.

As mulheres buscando por igualdade passaram cada vez mais a se



inserir no mercado de trabalho. O intenso crescimento da participação feminina aconteceu desde os anos 70 e não retrocedeu, a ascensão da mulher no mercado de trabalho foi resultado da expansão econômica da crescente urbanização e do ritmo acelerado da industrialização, além da contribuição resultante dos movimentos feministas, a expansão da escolaridade tornando possível o acesso das mulheres a níveis superiores através da queda da fecundidade obtida com o uso de contraceptivos tornaram as mulheres mais disponíveis e preparadas para o mercado de trabalho dependeria do estado conjugal da presença de filhos, da idade, escolaridade e das características das famílias, ou seja, a inserção não dependia apenas da demanda do mercado.

Vale ressaltar ainda toda discriminação sofrida pelas mulheres quando decidiram entrar no mercado de trabalho, discriminações que ocorreram por barreiras no cargo de chefia, desigualdade salarial entre os sexos e uma menor variedade de oportunidade. Nos anos de 1970 e 1980 as mulheres expandiram a participação através de cargos na administração pública no comércio e em atividades administrativas.

Em 1990 a atividade feminina cresceu mais que a masculina, mesmo em um cenário de instabilidade os números de trabalhadoras passaram de 22,1 milhões em 1991 para 25,9 milhões em 1993 e o aumento salarial das mulheres ficaram bem abaixo do aumento dado aos homens.

Ao longo dos anos ocorreu uma redução no tamanho das famílias e a crescente expansão da mulher do mercado de trabalho. Os impactos da participação da mulher no mercado de trabalho sendo estas pertencentes a uma família, mãe ou não e a inserção da mulher em atividades remuneradas pode provocar tanto a redução quanto aumento da desigualdade, portanto se mais mulheres entrarem no mercado de trabalho a concentração de renda entre elas será menor, assim contribuíram para a desigualdade de renda visto que o salário das esposas é inferior ao salário dos maridos.

A renda obtida por famílias em que homens e mulheres trabalham é pouco superior a renda daquelas famílias que apenas os homens trabalham, indicando assim os altos salários recebidos por homens e a pequena parcela de contribuição das mulheres na formação da renda familiar.

Na década de 80 a desigualdade salarial entre o homem e a mulher não apresentou nenhum declínio, o que significa dizer que os salários adquiridos por

homens com características idênticas e alocados em um mesmo grupo ocupacional que as mulheres permaneceram mais elevados, na referida década, de acordo com a diferença salarial o homem ganhava 42% a mais do que as mulheres mesmo ocupando o mesmo cargo.

Vários fatores eram citados para “compensar” a diferença salarial como: as mulheres se alocam em melhores lugares da empresa, as mulheres produzem menos que os homens, as mulheres têm menor estudos que os homens.

As mulheres inseridas no mercado de trabalho em 1981 tinham a idade predominante entre 20 e 24 anos, porém, ao decorrer dos anos as mulheres com 35 a 39 anos passaram a ser a maioria no mercado de trabalho, ou seja, elas permanecem no emprego independentemente de serem esposas, mães e passaram a ampliar o rendimento familiar reduzindo assim a parcela da renda que os homens destinavam para o domicílio.

O maior número que se inserem no mercado de trabalho são pertencentes às casadas mais favorecidas, isto porque as mulheres das classes mais pobres se deparam com dificuldades como falta de creche para os filhos, assim são forçadas a permanecerem no lar.

Os estudos sobre a desigualdade de gênero em muitos casos ,estão associados também a desigualdade de raça. Diferenciais de rendimento consistem em tratar desigualmente pessoas com igual produtividade. De acordo com o PNAD dos anos 1987 a 2001 concluíram que os diferenciais de salários entre homens brancos e negros, eram explicados em sua maioria pela diferença entre o nível educacional e a outra parcela pela discriminação racial. No caso do diferencial de rendimento entre mulheres brancas e negras resultava da discriminação por cor e também pelo fato de que a maioria das trabalhadoras negras se aloca em vagas mais precárias e que remuneram menos, na maioria das vezes por possuir menos instrução.

No Brasil a discriminação de gênero e cor é a realidade de que as mulheres possuem nível educacional superior aos homens, os brancos possuem mais educação que os negros e os salários recebidos pelas mulheres e homens negros são inferiores aos dos homens brancos. No Brasil, as regiões que apresentam maior discriminação por cor , é a região sudeste, norte e nordeste. Houve uma diminuição da discriminação por gênero, na região sul a discriminação tanto de gênero quanto de raça diminuíram ao contrário da região centro – oeste, onde os dois tipos de

discriminações aumentaram; dessa forma a conclusão foi que a desigualdade de gênero vem apresentando uma tendência de queda enquanto a discriminação racial vem diminuindo aos poucos.

As mulheres não representam um conjunto heterogêneo de trabalhadoras e que, ao desagradar os números por raça e cor, é possível perceber diferenças entre a inserção de mulheres brancas e negras no mercado de trabalho. Há indicações que o período foi bastante favorável para a inclusão das mulheres negras na população ocupada, as quais passaram de 45,9% do total de mulheres em 2004 para 49% em 2014. Entretanto as desigualdades de raça e de gênero continuam fazendo que mulheres negras sofram uma dupla discriminação, o que as coloca em uma pior condição no mercado de trabalho.

Fazendo um comentário na contramão, e citando o desemprego, as mulheres negras apresentam as taxas mais elevadas durante o período de 2004 e 2014.

A maior participação no mercado de trabalho e a expansão da participação do emprego formal no emprego das mulheres, a segmentação de gênero própria da estrutura produtiva praticamente não se alterou ao longo do período. A evolução da participação das mulheres no total de pessoas ocupadas por segmento econômico, mostra que o sexo masculino se manteve concentrado em 81% dos segmentos analisados ao longo do período ser caracterizados por forte presença masculina essa configuração pouco se alterou, e as mulheres continuaram concentradas no comércio, educação, saúde e serviços coletivos sociais e pessoais.

As desigualdades de gêneros no mercado de trabalho são expressas principalmente por meio da segregação ocupacional e dos diferenciais de rendimento. Apesar da maior participação da mulher no mercado de trabalho sua inserção se dá em maior parte em ocupações e setores já previamente ocupados por uma maioria feminina. Além disso, as igualdades salariais entre homens e mulheres são persistentes e se manifestam em quase todos os setores de atividade e grupos ocupacionais.

## **1.2 As mulheres e a legislação trabalhista brasileira**

Atualmente, as mulheres estão presentes em quase todas as profissões,

inclusive atividades diárias antes determinadas apenas aos homens, como na a engenharia mecânica, no transporte público, na carreira que constrói, e com isso passou a ser valorizada. Com um número crescente de mulheres que vem conquistando maior respeito profissional e alcançando cargos de chefia e comando, embora a predominância ainda seja dos homens.

Mesmo com a nova imagem social e da legislação trabalhista em vigor, muitas mulheres continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que algumas ocupações ainda não são vistas tipicamente masculinas ou femininas em razão da prevalência da cultura machista, herança de uma sociedade marcadamente patriarcal. E muitas mulheres são discriminadas devido à diferença de conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

Na Constituição Federal de 1988 estão assegurados direitos iguais para homens e mulheres em especial no âmbito do trabalho. Assim foram criadas políticas públicas para combater a discriminação e evitar que a força de trabalho feminina fosse segregada ou desqualificada. Mas as mulheres que permaneceram em uma dupla jornada de trabalho devido à visão da sociedade que são responsáveis pelos cuidados de crianças, idosos e pessoas com deficiência no Brasil a discriminação continuou e continua acontecendo no Brasil.

Nos anos 2000, o mercado de trabalho nacional teve melhorias e adoção voltadas à igualdade de gênero, contudo infelizmente há mulheres que permaneceram inseridas no polo marcado por trabalhos precários. Por outro lado, mesmo a forma de trabalho feminina que obteve emprego com a carteira assinada recebia, em geral, salários menores do que os homens, ainda que possuísse grau de instrução equivalente fosse maior.

A valorização e a proteção ao trabalho da mulher no Brasil estão associadas com a evolução do Direito do trabalho e à atuação das instituições públicas que deveriam assegurar sua efetividade, tais como o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

Com a Promulgação da Constituição Cidadã de 1988, propiciou a garantia legal de igualdade no trabalho e contribui para uma efetividade maior da atuação das mulheres como atores sociais. Deve – se ressaltar também, que os direitos trabalhistas ficaram restritos àquelas que possuem registro no emprego na carteira de trabalho.

De acordo com a nova Constituição Federal muitos pontos relativos à

igualdade entre sexo e proteção do trabalho da mulher foram explanados. A ampliação para proteção às gestantes e lactantes, visando a saúde da trabalhadora e do recém-nascido. A Constituição assegurou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo a diferença de salários, de exercícios de função e de critérios de admissão por motivos de sexo, estado civil, idades e cor. Alongou a licença maternidade para 120 dias sem prejuízo ao empregado e do salário, inclusive para trabalhadoras domésticas, avulsas e rurais. Outro importante ponto foi a garantia do emprego da gestante desde a gravidez até cinco meses após o parto, vedando sua dispensa nesse período.

A partir de toda regulamentação que passou a vigorar a favor das mulheres eliminou qualquer prática discriminatória ou restritiva a inserção feminina no mercado de trabalho. Com a promulgação da Lei 7.855/89 foram retirados os artigos que autorizavam a interferência do marido no contrato de trabalho da mulher adulta.

Em 2012, importante entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho modificou a Súmula 244, item III a qual passou a ter seguinte redação:

“III – A empregada gestante tem direito de estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão em contrato por tempo determinado.”(2012)

Ainda no contexto da licença maternidade a CLT garante a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do empregado e do salário (Art. 392) e, de acordo com a Lei de 11.770 de 2008, as empresas privadas podem aderir ao programa “Empresa Cidadã”, que amplia a licença maternidade em 60 dias. A lei foi recentemente alterada para admitir a prorrogação da licença maternidade – paternidade, por 15 dias, além dos 5 (dias) previstos no Art. 10, § 1º do ADCT. As servidoras públicas têm direito à licença maternidade de 180 dias.

Na década de 1980, a porcentagem de mulheres com carteira de trabalho assinada era muito menor do que a dos homens. Desde então, isso tem mudado ainda que lentamente. Em 2015 a força de trabalho feminina correspondia a 43,7% dos empregos formais no país.

A desigualdade de gênero se expressa no salário médio contratual. A diferença entre a remuneração recebida pelos homens e pelas mulheres vem diminuindo a cada década, mas, vale ressaltar, que nos estabelecimentos industriais a mulher recebia apenas 66,1% da remuneração média do homem.

As diferenças salariais por sexo são significativas nos mais variados tipos de postos de trabalho, cargos de direção, ocupações profissionais de nível superior, ocupações técnicas e de serviços administrativos, ocupação de prestação de serviços, vendas, trabalho manual na produção de bens e serviços de manutenção e reparação. A discriminação de gêneros se traduz em maior desigualdade de remunerações entre homens e mulheres no caso dos empregados com nível superior de educação, entre os quais as mulheres têm maior participação e superam em números absolutos os homens.

Ainda que a divisão sexual do trabalho profissional esteja se alterando e que mulheres ocupem profissões de alta qualificação e status social, a discriminação permanece gerando condições desiguais. Muitas mulheres enfrentam no mercado de trabalho barreiras invisíveis (“teto de vidro”) que acarretam grande dificuldade em galgar postos destacados e de maior responsabilidade apesar das conquistas históricas de movimentos feministas. Tal dificuldade pode estar estabelecida com a dupla jornada de trabalho e a necessidade da conciliação entre vida profissional e vida familiar.

O “teto de vidro” é mais comum em empresas de grande porte que serão aqui definidas como as que possuem estabelecimentos com pelo menos 500 funcionários.

Nas últimas décadas, aumentar a participação feminina no emprego formal e o número de mulheres em profissões que exigem um diploma e educação superior. Mas, apesar de parcela das mulheres desfrutarem de maior proteção legal e ter conquistado maior autonomia econômica, ainda persistem as desigualdades de gênero no âmbito profissional, as quais se originam na divisão sexual do trabalho. Embora venha diminuindo lentamente, este problema parece estar longe de ser solucionado no Brasil, sendo necessários fortalecerem as instituições e políticas públicas nesse âmbito.

A convergência nos rendimentos, no entanto parece ter se estagnado nos últimos anos, vistos que as diferenças mantem – se constantes em torno de 15% a 20%. Este fato instiga o entendimento do componente não explicável, tido como a média da discriminação de gênero. A persistência do gap salarial está associada ao que eles chamam de “child penalty”, isto é, o efeito desproporcional que os filhos têm sobre as carreiras das mulheres e, por conseguinte, sobre seus salários, em comparação aos homens. Esses diferenciais são resultados dos incentivos, por parte

das firmas de remunerar desproporcionalmente aqueles que trabalham por períodos mais longos e em horas específicas. Estes são alguns dos efeitos indiretos da discriminação que, apesar de tudo, estariam afetando negativamente o salário das mulheres.

Analisando os indicadores de escolaridade e emprego, há uma significativa convergência entre os gêneros. Assim, como em outras partes do mundo as mulheres brasileiras, em todas as regiões, têm mais anos de estudo que os homens, além de terem mais chances de possuir ensino superior. Os melhores níveis educacionais contribuíram, por sua vez, para o significativo aumento da participação feminina na força de trabalho. As mudanças desse indicador sugerem a feminização do mercado de trabalho brasileiro se deu por conta de uma maior participação das mulheres casadas, assim como daquelas com mais anos de estudo e entre as com maior renda familiar per capita.

### **1.3 Teoria do Capital Humano e Teoria do Mercado Segmentado**

A Teoria do Capital Humano que passou a considerar a heterogeneidade a mão de obra e explicar os diferenciais de salários. Fischer embora entendesse que a terra, as máquinas, as matérias primas, os recursos naturais fazem parte do capital, inclui também as qualidades do homem como fatores do conjunto de riquezas existentes em um determinado grupo.

O capital humano pode ser compreendido como a forma de se justificar os diferentes salários em um mercado de trabalho. Assim, os indivíduos investem em escolaridade, treinamento, saúde e outros, para elevar sua produtividade e logo o salário.

“O capital humano é a soma de investimento no indivíduo em aquisição de conhecimento, estes não podem ser roubados e constituem um bem pessoal que acompanha o sujeito durante toda a sua vida”. Significa dizer que o capital humano é definido como sendo todas aquelas características adquiridas pelo trabalhador que o tornam mais, produtivo.

Uma das perspectivas essenciais para a Teoria do Capital Humano foi o de buscar uma relação entre o investimento na formação do trabalhador e a distribuição de renda. A decisão de investir no capital humano era individual e irracional, e que os diferentes níveis incluindo a experiência no emprego resultariam na ocupação de

diferentes vagas, os variados rendimentos deveriam estar relacionados ao volume do capital humano, ou seja, quanto maior o capital humano, maior produtividade e assim os salários.

O capital humano foi dividido em dois componentes: a educação formal e o treinamento no trabalho. A educação formal era considerada como qualidade da mão de obra e representava uma oportunidade para alocação do indivíduo em determinada função já o treinamento ocorre durante a vida profissional e pode ser custeado pela empresa ou pelo próprio trabalhador, desta forma a diferença salarial seria explicada pela falta de qualificação ou pelo próprio trabalhador desta forma, a diferença salarial daria - se pela falta de qualificação e pelos diferentes níveis dela.

Como o Capital Humano é considerado fator e efeito de crescimento econômico, no lado da oferta de mão de obra os fatores são : o crescimento familiar, a urbanização no sentido de que quando as pessoas começam, a migrar para as cidades, atraídas por salários mais altos passam a investir em mais um capital humano para alcança - los ; a transição demográfica que resultam em família menores, com maior longevidade e saúde, \* permitindo mais investimentos em educação para cada um de seus filhos e a ascensão da mulher no mercado maior renda e assim amplia o estoque de capital humano e suas crianças, porém esses fatores só resultarão no retorno esperado para o indivíduo e para o crescimento contínuo do capital humano se o mercado de trabalho demandar essa mão de obra.

A Teoria do Capital Humano pode ser resumida como a educação que as pessoas adquirem visto que esta mudam as habilidades e conhecimentos tornando - as mais produtivas e assim proporcionando rendas maiores.

A educação consiste em um elemento de grande importância para a formação do capital humano, a partir desta relação houve a realização de um estudo sobre a importância de qualidade educacional, para se obter o capital humano, os investimentos em educação proporcionam externalidades não só para o próprio indivíduo através de um possível aumento de renda, mas também para a sociedade através de inovações tecnológicas. A qualidade e a quantidade educacional, são fundamentos importantes e através dela se chega à conclusão de que a qualidade no ensino influencia mais na renda d que a quantidade, mesmo que ainda apresente resultados positivos e significativos. Portanto, a qualidade educacional proporciona um aumento do PIB per capita e apresenta uma relação positiva com o crescimento econômico do país.



Embora se reconheça a importância do capital humano para o crescimento e desenvolvimento das nações, o tema “Capital Humano”, não ficou livre de críticas e contradições por parte de muitos pesquisadores.

O defeito mais sério da Teoria do Capital Humano talvez esteja no fato de considerar que os indivíduos tenham a liberdade de escolher a quantidade de educação a ser adquirida, como se as pessoas tivessem este tipo de escolha à sua disposição.

As famílias mais ricas possuem privilégios na competição por melhores empregos e salários mais elevados isto porque podem dar suporte econômico e social para seus filhos, proporcionando assim um aumento na desigualdade.

Em relação a remuneração há comentários que diferentes salários nem sempre são explicados pelo acesso limitado do capital humano para alguns, porque existem pessoas perfeitamente substituíveis que recebem vários salários distintos. O capital humano pode explicar uma parcela de desigualdade de renda mais ainda resta a outra parte.

Com tudo isso, criou – se um novo modelo denominado Teoria do Mercado Segmentado. Este modelo de mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, estas não são reflexos apenas dos diferentes níveis de educação e habilidades por parte do trabalhador, mas também dos diferenciais de gênero, cor e nível de experiência possuem prioridade para preencherem os melhores postos de trabalho nos segmentos e assim obtiverem maiores ganhos.

A Teoria do Mercado Segmentado possui três correntes de pensamento pioneiros que são diferentes mais complementares, o principal determinante da segmentação é ajuste locativo desta forma as características do indivíduo como raça, sexo, anos de escolarização, entre outros, que vão determinar em que tipo de emprego este será alocado. Há o mercado primário que são aquelas firmas com demanda estável que irão oferecer boas condições de trabalho para manter o quadro de funcionários. Os empregos secundários, serão oferecidos por empresas com demanda instável, os funcionários alocados neste segmento dificilmente terão estabilidade logo serão mesmo cobrados quanto as regras e acabam absorvendo os costumes adquiridos neste segmento como falta e atrasos, estes hábitos vão tornando a possibilidade de alcançar por contagiar a família, sendo assim seus herdeiros permaneceram nesta situação difícil também o acesso do mercado interno e a treinamentos que possibilitaram melhores rendas e mobilidade ocupacional.

Segundo Vietoriz e Harrison a segmentação do mercado é resultado do dualismo tecnológico, ou seja, das diferenças tecnológicas existentes entre as atividades que compõem o mercado primário e o secundário. As empresas caracterizadas como mercado primário fornecem salários mais elevados e são induzidas a investir em tecnologia isto porque são empresas que conseguem atingir uma alta lucratividade possibilitando a aquisição de equipamentos modernos o que proporcionaria uma redução na demanda de trabalhadores e salários, porém, não é isso que acontece, é investido também em capital humano dos funcionários que juntamente com os investimentos tecnológicos proporcionam aumentos de produtividade e dos salários, já no mercado secundário os salários permanecem estagnados assim como incentivos para investimentos em tecnologia e capital humano.

Na visão de Riech, Gordan e Edwards; existem quatro tipos de segmentação compreendidas como: segmentação entre o mercado primário e secundário, o mercado primário é caracterizado por trabalhos estáveis, salários elevados e existência de promoções. O mercado secundário é caracterizado por baixos salários, alta rotatividade de funcionários, mínimo treinamento e vagas ocupadas em grande parte por mulheres e jovens; segmentação existe no setor primário, que o divide em independente e dependente. Os independentes ocupam cargos que requerem criatividade e capacidade por parte dos trabalhadores em resolver problemas, e os dependentes ocupam tarefas rotineiras, que devem aceitar as regras e as metas da empresa; já também a segmentação por raça e por sexo, nesta última os salários das mulheres são relativamente mais baixos e estas não alcançam certas funções.

No trabalho segmentado a mobilidade entre segmentos é muito pequena e depois que um indivíduo é alocado em determinado segmento seu salário vai depender das regras internas deste. Os trabalhos do segmento primário têm seus benefícios e salários protegidos por sindicatos e leis trabalhistas. Em relação aos trabalhadores do segmento secundário que requerem o mínimo de qualificação estão em empresas instáveis, sendo os vulneráveis tanto em relação ao salário quanto em permanência da empresa. A possibilidade que esse empregado do segmento secundário tem de aumentar seu salário é através da hora extra, mas também é controlada pelos patrões.

Relacionando Barros, Franco e Mendonça, tem sua posição sobre o tema

de que a importância do mercado segmentado sobrepõe a Teoria do Capital Humano, isto porque o capital humano pode proporcionar um aumento da renda através do aumento da produtividade, mas o aumento do salário como resultado de melhores postos de trabalho só será possível se o mercado for segmentado, onde os trabalhadores possuem heterogeneidade educacional, assim as pessoas que tiverem maior grau de escolaridade terão acesso a melhores vagas de emprego.

## CAPÍTULO II

### 2. A LUTA SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho produz forte impacto, mas relações sociais, pois implica uma mudança de “paradigma” familiar e cultural; outro ponto marcante está relacionado com a discriminação de gênero, tanto em relação a diferenciais de salários quanto a postos de trabalho.

No início do século XX diziam que a mulher deveria trabalhar fora do lar, e que o marido era o provedor da casa. As mulheres eram menos favorecidas financeiramente ou as que haviam perdido o marido, partiam para atividades pouco valorizadas e discriminadas pela sociedade. Após a ocorrência de movimentos sociais mundiais, a partir dos anos 70, a cultura da sociedade foi se modificando, fazendo com que as mulheres comecem a conquistar espaços no mercado de trabalho aumentando o seu nível de escolaridade.

Hoje em dia a maioria dos postos de trabalho já foram invadidos pelas mulheres. Elas são sensíveis, persistentes, criativas e ainda enfrentam dupla jornada de trabalho, ou seja, deve – se levar em conta que a maioria das mulheres, quando chegam em casa, precisam cuidar dos afazeres domésticos.

Com a inserção da mulher no campo de trabalho vem acompanhando uma alta discriminação não só em relação à qualidade de ocupações que tem sido criada nos setores formais e informais, mas também no tanger da remuneração entre homens e mulheres.

No Brasil há um consenso de que o fator primordial a determinar a “feminização” do mercado de trabalho é o aumento do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos graças à evolução dos seus valores sociais que ocorre ao longo dos anos.

A presença das mulheres na força de trabalho do Brasil cresce de forma expressiva principalmente nas últimas décadas. Os valores culturais dos movimentos políticos de 60 e 70 tiveram como consequência a maior escolarização das mulheres concluindo o ensino superior.

Já na década de 80, aumentam as desigualdades socioeconômicas e a pobreza no Brasil. A estagnação repercutiu na estrutura setorial e nas posições de

ocupação de mercado de trabalho, diminuindo a produção de bens e aumentando a de comércio em prestação de serviço. Mudanças na estrutura do emprego e elevada inflação aumentou a participação da mulher na atividade econômica, o que acontecia desde a década de 70 por conta de mudanças políticas, sociais e culturais que aconteceram mundialmente.

A mulher a partir do momento que ela entra no mercado de trabalho ela muda a quantidade e a qualidade do mesmo.

O trabalho feminino é caracterizado por possuir dois polos opostos de atividades. O primeiro polo contem 40% das trabalhadoras brasileiras, com baixos níveis de rendimento, formalização e longa jornada de trabalho, mostrando assim, a precariedade do polo. No polo oposto há boas ocupações, boas condições de trabalho, maior nível de formalização, rendimentos e proteção.

No tocante, ressaltando o trabalho doméstico onde se concentra a 10% de mão de obra feminina, gerando em torno de 90%, ele é um trabalho onde a pessoa presta serviços de natureza contínua e sem fins lucrativos à pessoa ou a família da residência. Ele é considerado um dos maiores “guetos” femininos tendo em vista a alta porcentagem de mulheres trabalhando nessa ocupação.

Após a década de 60, as mulheres estão cada vez mais presentes nas universidades. Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional.

As mulheres de hoje são mais educadas do que foram há trinta anos atrás e já conseguiram ultrapassar os homens tanto nos que possuem curso completo quanto os que tem curso incompleto.

Os investimentos em educação que as mulheres têm vão muito além do seu progresso pessoal. Quando as mulheres estudam, usam seu intelecto e, portanto, cuidam melhor da sua família, dos seus filhos, auxiliando melhor na educação e orientando suas vidas de modo mais seguro. A educação as levam a terem menos filhos, diminuindo o risco de gravidez indesejada, com isso fazendo baixar a taxa de fertilidade da sociedade.

Pesquisadores enfatizam que o investimento na mulher produz uma sociedade em geral grande impacto. A intensa afluência das mulheres do mercado de trabalho não foi acompanhada pela diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres.

Os empregos femininos continuam concentrados em alguns setores e agrupados em pequenos números de profissões e com isso as desigualdades entre homens e mulheres continuam incluindo as salariais.

O mercado formal de trabalho no Brasil em relação ao papel da mulher executiva através de levantamento de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, IBGE, Ministério da Fazenda e universidades chegaram à conclusão que mesmo em cargos similares de gerência, as mulheres recebem remuneração inferior à dos homens.

Na década de 60, as mulheres que trabalhavam fora, em sua maioria eram jovens, solteiras, sem filhos. Hoje o cenário mudou sendo elas mulheres mais velhas, casadas e mães.

Os salários femininos são 25% mais baixos que os masculinos, mesmo ocupando o mesmo cargo. Apesar das diferenças salariais permanecerem desfavoráveis, o poder de compra delas, vem crescendo de forma acelerada despertando o interesse de vários setores industriais principalmente o de perfumaria e cosméticos.

Com a mulher trabalhando fora, muitas ainda mantém a responsabilidade dos afazeres domésticos, do cuidar das crianças e zelar do marido. Elas desempenham os papéis de mãe e esposa imensuráveis.

## **2.1 A importância da mulher no mercado de trabalho do Estado de São Paulo.**

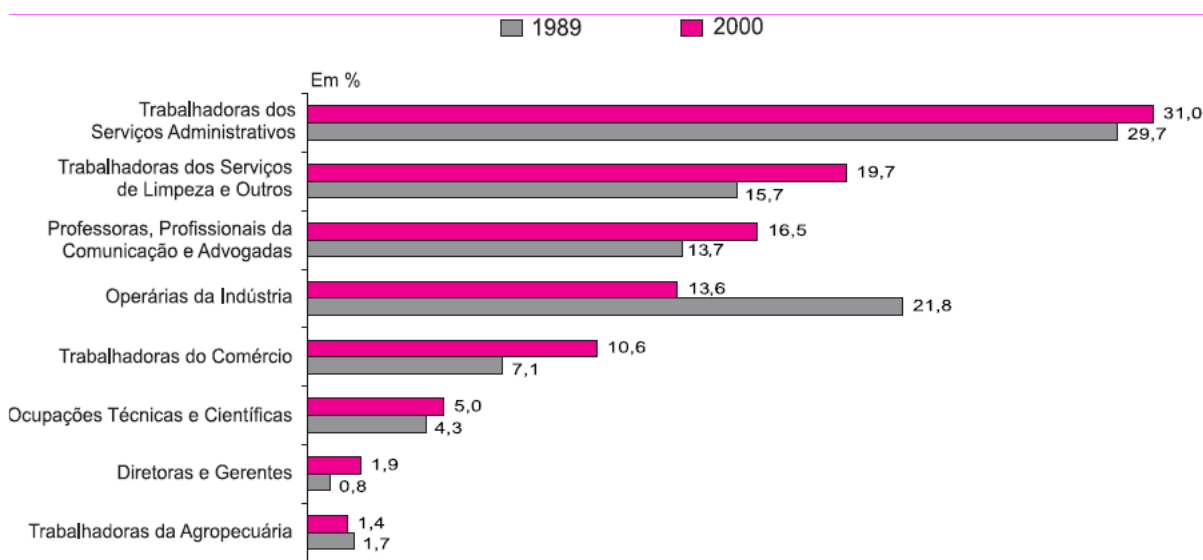
O avanço do conhecimento sobre as formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho, leva em conta o aumento de mulheres assalariadas no setor formal da economia e, em contrapartida uma queda significativa do emprego masculino dando uma visão da evolução de homens e mulheres no estado de São Paulo.

O trabalho feminino tem chamado a atenção não só para a atenção não só para a proporção da inclusão das mulheres ao mercado de trabalho, mas também para as características de tal inclusão que se dá em dois extremos em relação à qualidade do emprego, sendo colocadas em primeiro as ocupações de má qualidade quanto a níveis de resultados satisfatórios, formalização no trato e proteção no trabalho, como o doméstico e o não remunerado, já em segundo lugar as mulheres

passam a fazer parte principalmente em virtude da ampliação de sua escolaridade.

Alguns estudos levam a pensar como no interior dos grupos ocupacionais, ou mesmo de famílias ocupacionais específicas, estaria ocorrendo desde os anos 80, um intenso e estável processo da inserção feminina ao mercado de trabalho. Anda pode – se ver novos elementos para comprovar a suposição e entende todo o processo. Seguir os movimentos da execução da massa trabalhadora feminina e masculina nesse ciclo, no setor formal, e encontrar lacunas onde perdurem formas regulares de emprego segundo o sexo e como essas lacunas ocorrem.

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

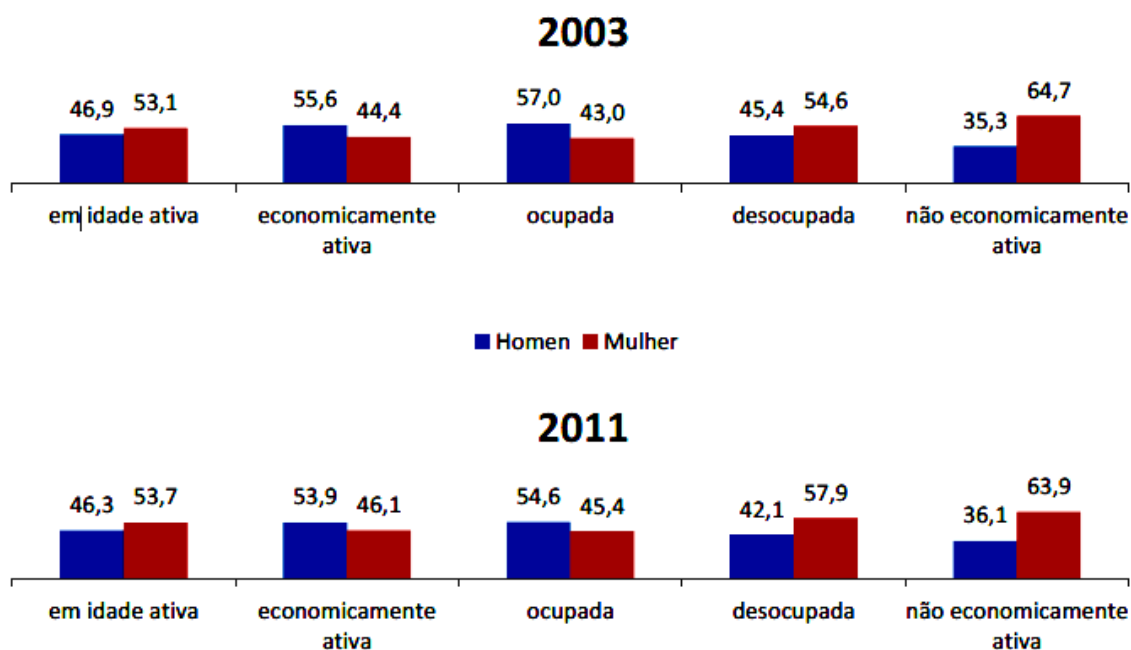


Fonte : [www.seade.gov.br](http://www.seade.gov.br) ano 2002

No início as mulheres eram conhecidas como as rainhas do lar. As famílias eram compostas por homens, mantenedores da casa e as mulheres cuidavam do lar e dos filhos. Enfim, os tempos mudaram e a realidade das mulheres também mudou.

As estatísticas das mulheres, segundo o site do IBGE, [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br), entre os anos de 2003 a 2011 em relação aos homens teve uma mudança percentual que mesmo não sendo a esperada é uma mudança que deve ser levada em consideração.

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



Média das estimativas mensais

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

## 2.2 A mulher no mercado de trabalho e seus desafios.

O mercado flexível exige habilidades como criatividade, empatia para lidar com o cliente, docilidade e jogo de cintura, características essas consideradas femininas.

Os atributos especificados como femininos, a flexibilidade e a atenção intuitiva vêm ganhando importância no atual contexto das organizações, mas alerta para a armadilha da paixão, referindo – se ao risco de a mulher assumir o papel de cuidadora, desconsiderar outros atributos que possui e com isso reforçar uma suporta posição de inferioridade na sociedade.

A presença expressiva de mulheres em cargos e funções diversificadas mostram que elas vêm delimitando seu espaço, liderando os índices de escolaridade e ocupando mesmo que em sua minoria cargos de chefia.

As antigas condições de discriminação foram apenas atenuadas, uma vez que a inserção da mulher no mercado de trabalho com essas relevantes mudanças,



foi afetada pela precariedade das relações do trabalho onde o trabalhador se vê desprotegido das regulamentações trabalhistas, em função de contratos alternativos. As mulheres são mais vulneráveis a esse tipo de situação que os homens. O processo de promoção é mais lento para elas sendo que o desemprego feminino cresce mais do que o masculino e ainda existem desníveis salariais.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho deu – se de forma intensa a partir da Revolução Industrial, quando houve necessidade de complementar a renda familiar fazendo que assim, as mulheres fossem para o trabalho remunerado forçadas e obrigadas a aceitarem tarefas penosas e míseras remunerações.

A regulamentação do trabalho feminino pelo Ministério do Trabalho em 1932, além de caracterizar a mulher como um ser frágil e inferior, limitava a opção dos empregadores pelo trabalho feminino, reforçando o papel da mulher nas funções do lar. Essa regulamentação fala sobre o fim do trabalho noturno e em lugares insalubres para as mulheres; previa locais higiênicos de trabalho e a utilização de cadeiras que permitiam o trabalho sem grande exaustão, garantia as grávidas do direito da licença maternidade de 2 a 3 meses, concedia descansos diários para amamentação de seus bebês bem como locais onde eles pudessem ficar. Apesar da concordância por parte dos empregadores, muitos infringiam as leis.

Apesar do trabalho feminino não ser tão produtivo quanto o masculino, era desvalorizado em função das características ditas femininas, como docilidade, capacidade de adaptação às condições operacionais e disciplinares e paciência para lidar com trabalhos repetitivos.

Antes da Constituição de 1988, baseava – se em princípios femininos – docilidade que é o papel da mulher pautado na maternidade e funções do lar – fundamentam – se em um modelo patriarcal, que tentava proteger a mulher em seu papel de mãe, restringindo assim, o trabalho feminino. Os principais ganhos em relação às políticas públicas femininas são os direitos adquiridos com a Constituição de 1988. Há uma reformulação constitucional que entende que os benefícios têm por objetivo proteger a mulher e por consequência acabam privilegiando – as em relação aos homens.

A Constituição de 1988 atendeu as reivindicações, considerando principalmente os direitos relacionados a maternidade.

Dois aspectos fundamentais da inserção da mulher no mercado de trabalho são: o fato das mudanças provocadas pelo capitalismo possibilitaram a maior

participação feminina sendo vistas como a salvação para as mulheres, visto que, permitiam sua saída do ambiente doméstico e conseguiram se colocar ao lado do homem perante a sociedade e também o fato de que pensando no contexto produtivo não significou sua liberação em relação as tarefas domésticas muito menos a libertação e emancipação, pois elas continuaram submetendo – se a condições de exploração, mas agora no âmbito profissional.

A precarização do trabalho tornou a mulher mais vulnerável e sujeita a insegurança e a instabilidade do que o segmento masculino destacando ser o maior índice de desemprego entre as mulheres como a presença feminina no mercado informal da economia. Esses fatores relacionados com a precariedade do trabalho feminino tendo impacto negativo na saúde das mulheres. O fato da mulher se dedicar a atividades não remuneradas, torna sua carga de trabalho em média 13% maior que a dos homens.

As representações definidas socialmente para o homem e para a mulher são construídas em função dos objetivos empresariais, associando a mulher a adaptabilidade, aceitabilidade e execução de diferentes tarefas; e o homem à atividade e a criatividade. Essas representações de gênero servem como suporte ideológico para manter o espaço da mulher na esfera privada (no seio familiar) e o do homem na esfera pública (profissional).

A participação da mulher brasileira no mercado aumentou cerca de 15% por década; o equilíbrio entre a participação feminina e masculina está longe de ser alcançado, em função do preconceito, sendo ele principal dificultador do ingresso e da permanência da mulher no mercado de trabalho. O preconceito em relação a mulher decorre basicamente por duas motivos: pela ideia infundada de que o desempenho funcional feminino é afetado por alterações de humor decorrentes ao seu estado conjugal, o número de filhos ou idade e também é o conhecimento cultural que coloca a mulher como um ser frágil e limitado intelectualmente, ideia que também precisa de fundamento. Portanto para a mulher delimitar seu espaço, ela precisa estar mais qualificada que o homem e se submeter a salários mais baixos, já que suas habilidades tendem a ser desqualificadas.

Mesmo quando o homem e a mulher se dedicam a uma mesma produção, a masculina é mais valorizada que a feminina, em função da hierarquia entre os sexos com a supremacia do masculino.

A divisão sexual do trabalho impõe à mulher uma jornada ilimitada.

Associada à responsabilidade do trabalho familiar e aos menores recursos de que dispõe, representa para elas um esforço excessivo, que pode levar a deterioração de sua saúde física e mental. Abordando a questão do sentimento das mulheres submetidas à sobrecarga da dupla jornada de trabalho ressalta que elas têm a percepção de que deixam a desejar em ambos os setores de casa e trabalho.

As representações quanto às diferenças entre o masculino e o feminino como derivadas dos condicionamentos sociais os quais os indivíduos são submetidos. As estruturas psicológicas assim formadas levam a mulher a sofrer certo sentimento de culpa, quando opta por inserir – se no mercado de trabalho, abrindo mão de uma vida dedicada exclusivamente ao lar e a educação dos filhos, o sentimento de fracasso a persegue quando opta por realizar – se como mulher no sentido tradicional, sem participação no mundo de trabalho formal.

A culpa surgida na relação da mulher com a maternidade e o trabalho afirma que esse sentimento aparece quando ela tenta conciliar as questões do lar e a educação dos filhos. O trabalho extra lar que se impõe para muitas delas como necessidade econômica. As mulheres se sentem culpadas pelo suposto abandono do papel de mãe e educadora.

Ao mesmo tempo que a inserção das mulheres traz avanços, contraria com alguns atrasos sociais. A mulher tem atingido um nível de formação educacional superior ao do homem na sociedade atual, fato importante para a libertação feminina.

Desníveis salariais entre homens e mulheres continuam evidentes bem como a divisão desigual da carga de trabalho familiar. A evolução profissional da mulher não tem sido acompanhada por mudanças sociais nem no Brasil, nem nos países desenvolvidos.

O papel de cuidar dos filhos, principalmente quando são pequenos cabe apenas as mulheres e com isso afastam – as do processo de produção. O recurso encontrado por muitas mulheres para lidar com a necessidade de cuidar dos filhos e continuar no mercado de trabalho é a contratação do serviço de outra mulher (a empregada doméstica), situação que perpetua a precarização do trabalho feminino.

Até 1980, em função da maior valorização social do poder de reprodução da mulher, muitas eram consideradas inativas economicamente, pois se declaravam donas – de – casa, mesmo quando exerciam alguma atividade profissional.

O conceito de chefe – de – família, até o censo de 1970, era atribuído a um

homem, mesmo que ele não fosse o provedor. A mulher só poderia ser considerada chefe – de – família quando desquitada, viúva ou vivendo sem a presença masculina. A partir do censo de 1980, a questão da chefia da unidade familiar passou a ser investigada, levando em consideração a possibilidade da mulher exercer esse papel, mesmo quando convivendo com uma figura masculina. As atividades extra – domésticas da mulher também passaram a ser valorizadas por elas mesmas, tendo igualmente mudado a forma de se pesquisar o trabalho feminino.

Portanto, a mulher tem estado cada vez mais voltada para o espaço produtivo, o que pode ser observado pela diminuição do número de filhos, aumentando a participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA), e a expansão de sua escolaridade.

No balanço da análise do processo de inserção da mulher no mercado de trabalho elas continuaram a ganhar menos que os homens, sem levar em consideração seu grau de escolaridade, duração de jornada e posição ocupada. As diferenças entre sexos vêm diminuindo em função da flexibilização das atividades industriais, que atingiram o público masculino e o ingresso maciço de mulheres em ocupações mais qualificadas e mais bem remuneradas.

## CAPÍTULO III

### 3. AS CONQUISTAS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Há algumas décadas a porcentagem de mulheres economicamente ativas tem aumentado consideravelmente. Isso se deve também, entre outros fatores aos movimentos políticos e sociais ocorridos no mundo entre as décadas de 60 e 70. Essa mudança de padrões culturais impulsionou as mulheres a estudarem mais e a participar do mercado de trabalho de forma consistente.

A maior participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. Estas ocupam alguns setores e profissões, uma segmentação que torna mais forte as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

É comprovado que as mulheres recebem menores salários, mesmo possuindo iguais características como a escolaridade. Embora tenha se verificado mudanças importantes no mundo ao trabalho a questão da discriminação da mulher no mercado de trabalho permanece, pois os homens continuam ocupando os mais altos cargos e ganhando os maiores salários.

O trabalhador doméstico é a pessoa que presta serviços de natureza contínua e sem fins lucrativos à pessoa ou família, na sua residência. “O emprego doméstico é um dos maiores “guetos” femininos, na medida em que se trata de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são do sexo feminino”.

O serviço doméstico abrange 1/5 da mão – de – obra feminina. Estas podem ser mensalistas ou diaristas, para todo o tempo de serviço, ou faxineira. As faxineiras trabalham como autônomas. As empregadas que moram no emprego são as mais pobres, negras, jovens, solteiras e migrantes.

As mulheres de hoje são mais educadas do que foram há trinta anos atrás e já conseguem ultrapassar dos homens. No Brasil entre os que tem curso universitário as mulheres superam os homens tanto nos que possuem curso completo quanto os que tem curso incompleto.

O mercado de trabalho mantém fortes desigualdades, principalmente em relação aos salários. No Brasil, o desemprego e a informalidade ficam sempre acima do masculino e a informalidade é mais alta entre as mulheres.

No ano 2000 a participação da mulher continuou aumentando em quase todos os setores econômicos ativos, destacando a essa participação em empregos comerciais, diminuindo a parcela de empregos domésticos. Isso se reflete pela questão da qualificação que as mulheres estão buscando nos últimos anos, tendo assim melhor desempenho pessoal e profissional também.

As mulheres brasileiras estão cada vez mais qualificadas, têm mais tempo de estudo que os homens, começam a ingressar em profissões consideradas de prestígio e a ocupar posto de comando, ainda que lentamente. Nos últimos anos, elas também vem sendo beneficiadas, por um conjunto de normas legais e ações governamentais que tentam promover a igualdade de gênero no trabalho.

Cresce consideravelmente o número de mulheres em postos diretivos nas empresas. Curiosamente isso ocorre em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de senhoras e senhoritas no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho.

Em 1991, o rendimento médio da mulher correspondia a 63% dos rendimentos masculinos, já no ano de 2000 essa taxa subiu para 71%. Isso se dá pela questão das conquistas alcançadas referentes a desigualdades salariais, mas também referentes a desigualdades salariais, mas também pelo aumento de mulheres chefes de família.

No Brasil há mais mulheres do que homens e com isso elas vem conseguindo empregos com mais facilidade. Por essa razão que as mulheres sofrem mais que os homens de estresse em carreira, pois além delas trabalharem sob pressão em seus postos de trabalho elas têm o cuidado em relação as suas casas. Mesmo que em alguns casos tenha ajuda do homem cuidando dos afazeres domésticos, elas normalmente tiram mais licenças trabalhistas que os homens, na maioria das vezes motivadas por essa razão, pois acumulam o serviço doméstico com os serviços de casa, aumentando o nível de estresse.

Uma das vantagens de se ter uma mulher em cargo diretivo é que ela consegue tratar de diversos assuntos com naturalidade fazendo processos multifuncionais com qualidade, elas conseguem enxergar muitas vezes pessoas de diversas culturas e conhecimentos formando assim equipes heterogenias proporcionando uma maior sinergia de trabalho e intensificando mais rápido os objetivos.

### 3.1 Empoderamento Feminino

Ninguém nasce mulher: torna – se mulher nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade, é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Esse conceito mostra que quando nascemos não temos noção do que é gênero somos e ao passar dos dias somos norteadores a seguir o que a sociedade impõem.

Apresenta a mulher como sendo o padrão de conduta e moralidade a ser seguido pelo resto da micro e macro sociedade em que ela fazia parte. A mulher tinha que se comportar e ser o padrão da perfeição ou a “falsificação da santa mãezinha”.

Com todo esse processo a mulher acabou se colocando em segundo plano por se sentir oprimida pela sociedade “a mulher interiorizou esta repressão e seu processo de interiorização é histórico cultural”, sendo que o resultado é sua baixa autoestima, o que a coloca como servidora/escrava do outro e a faz auto sabotar seu potencial. Essa questão da auto estima da mulher, é algo que ela precisa saber lidar pois de nada adianta conquistar o mundo, sem estar bem consigo mesma. O empoderamento significa que a mulher, deve tomar para si seus direitos, revestido – se e investindo – se de poder, pois “luta por seus direitos quem os reconhece, mas acima de tudo, quem se reconhece como digno deles”.

Empoderar é “enaltecer, botar uma menina ou mulher no degrau de cima, contribuir para que conquistem seus espaços, seja de fala ou de trabalho não menos importante: enaltecer a si mesma”. Essa busca por empoderamento começa quando a mulher olha para dentro de si e aprende a respeitar e ter empatia diante das outras mulheres, isso acontece a sororidade, uma união que quebra qualquer tabu.

Impossível comentar sobre empoderamento feminino sem falar da presença de uma líder mulher no mercado de trabalho, esse comportamento tem sido uma atualização das organizações o que para elas é ainda mais desafiador, já que ainda vivemos em uma sociedade machista e preconceituosa.

O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) lançou no dia 08 de março de 2012, uma pesquisa sobre a representatividade da mulher no mercado de trabalho. O indicador mostra que as mulheres mesmo fazendo os serviços iguais aos

homens e com a mesma capacidade recebem menos. Por mais que as mulheres lutem para ter seus espaços na sociedade e no mercado de trabalho, elas não são mais aquele padrão de perfeição, elas querem ser respeitadas pelas suas capacidades. A imagem feminina que é construída na empresa operária é a de que estas são românticas, sensíveis, frágeis, ingênuas, ao contrário da coragem, princípios, objetivos da humanidade, ativas e poderosas.

A burocratização e formalização das organizações tendem ao favorecimento masculino, uma vez que até pelo lado financeiro é mais benéfico para as organizações investirem em um funcionário que terá tempo e vida útil mais longa na empresa, até porque ainda julgam o lado da maternidade e os dias em que as mulheres menstruam. O trabalho doméstico consome uma energia incalculável, e é um trabalho invisível aos olhos sociais e familiares, debilitando às vezes, os afazeres dentro da organização.

Mesmo com todo desafio enfrentado pelas mulheres, pode – se dizer que a garra delas para vencerem todos os obstáculos impostos, não as diminuem. Pelo contrário elas continuam lutando pelos seus direitos e conquistando seus lugares em mercados de trabalho na sociedade.

A sociedade tentou de muitas maneiras bloquear e atrasar essa presença do empoderamento e a chegada de líderes femininas no setor hierárquico de tomada de decisões.

Onde as mulheres competiam entre si e nasciam para desrespeitar as atenções masculinas e com isso acabam se odiando e gerando vários julgamentos entre elas. Hoje essas mulheres tentam se reunir para que haja uma compreensão ao invés de julgamentos mesmo que esse patriarcado ainda faça parte de muitas famílias.

As mulheres vêm conquistando o seu empoderamento, não para serem melhores que os homens ou assumir o papel deles, mas sim para ter seus direitos iguais, poder ter voz na política, nas organizações, dentro do seu lar, financeiramente, entre outros fatores. Porém, a sociedade ainda não consegue aceitar que o sexo feminino pode exercer um papel de grande eficiência quanto aos homens na sociedade.



### **3.2 A mulher no mercado de trabalho e seus direitos**

A Reforma Trabalhista advinda pela Lei nº 13.467/2017 trouxe importantes alterações acerca dos direitos protetivos das mulheres, que foram alvos de debates de sua constitucionalidade e consequência jurídica.

As mulheres no mercado de trabalho conquistaram seus direitos. São eles: maternidade, jornada de trabalho, salários e condições de saúde e segurança.

Será ressaltado pontos importantes dessa conquista:

#### **3.2.1 A Maternidade**

Hoje em dia as mulheres crescem aprendendo que podem ter uma profissão e um emprego, não sendo mais fundamental contrair casamento e ter filhos.

A Constituição Federal de 1988 ao trazer os direitos e garantias individuais, trouxe proteções para as mulheres inerentes a maternidade, sendo esta uma condição de especificidade em relação ao sexo feminino.

A lei aumentou a licença maternidade para cento e vinte dias, sem prejuízo de salário e empregos, estendendo esse direito a trabalhadoras avulsas, rurais e domésticas. O direito a creche para filhos e dependentes e proteção do mercado de trabalho.

A trabalhadora faz jus a licença maternidade ainda que a criança nasça sem vida, ou adote uma criança, não importando a sua idade.

Ao retorno da mulher ao trabalho alguns direitos ainda são vistas, incluindo – se dois intervalos de 30 minutos para amamentação, ou pagamento de hora extraordinária quando o intervalo não é respeitado é garantido a ela com estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

#### **3.2.2. A jornada de Trabalho**

O tempo máximo normal semanal de trabalho é igual a todo empregado; 44 horas semanais, segundo o inciso XIII do Artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Os intervalos entre as jornadas serão de 11 horas no mínimo consecutivas. É permitido um repouso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

O descanso semanal remunerado contará com a duração de 24 horas seguidas e coincidirá com o domingo.

### **3.2.3 O Salário**

A mulher ganha cerca de 30% a menos que o homem, mesmo trabalhando em funções análogas.

A CLT abraçou medidas que fortalecem o direito das mulheres que seja controlado os casos discriminatórios e aumentar a incidência de mulheres no mercado de trabalho.

Em se tratamento de igualdade salarial, o artigo 377 da Consolidação das Leis do Trabalho afirma:

“A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública não justificando em hipótese alguma a redução do salário. ”

### **3.2.4 As condições de saúde e segurança**

A indispensabilidade de proteção e cuidado do local de trabalho são proporcionadas a todas as trabalhadoras para que realizem suas atividades conduz o legislador a criar regras de higienização dos locais e métodos de prestação de serviço das mulheres.

A empresa deve organizar seus estabelecimentos garantindo iluminação e ventilação, aparelhos sanitários, lavatórios, bebedouros e assentos em número suficientes que possibilitem às mulheres exercerem suas atividades sem intenso esgotamento físico, vestuários com armários individuais e em escritórios, comércio, banco e atividades semelhantes com uso de escaninhos e gavetas para que as trabalhadoras guardem seus objetos e pertences.

As mulheres precisam de proteção especial no trabalho para que possam exercer seus afazeres.

Nas igualdades de direitos, de salários, nas mesmas funções, proteção do estado puerperal, gestação, amamentação, dentre outros.

Os princípios constitucionais tais como igualdade, dignidade da pessoa humana são pilares por direitos trabalhistas iguais.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 tem um capítulo exclusivo que trata da tutela ao trabalho da mulher, com as normas em maternidade, jornada de trabalho, salário, condições de saúde e segurança e contrato de trabalho.

Finalmente, consegue – se entender os direitos da mulher e a diferença entre os sexos nas suas atividades e remunerações, mas pode – se ver também que muito se foi feito, mesmo que a passos lentos, para que as mulheres tenham

igualdade e consigam conciliar seu trabalho, a casa, e os filhos em sua tripla jornada.

#### 4. CONCLUSÃO

A evolução das mulheres no mercado de trabalho, traz uma trajetória objetivo, podendo perceber as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no pós guerra. Elas estavam iniciando o trabalho fora de casa, onde o trabalho doméstico estava sendo feito em conciliação com o trabalho industrial. Elas iniciaram o trabalho fora de casa pela necessidade de trabalhar para poder manter suas casas, pois seus maridos não tinham condições de trabalho, porque aqueles que não morriam na guerra voltavam com alguns tipo de deficiência onde se tornava uma pessoa limitada sem condições de trabalho. Apesar das mulheres terem ganhos salariais bem menores que os homens atuando nas mesmas funções, e ainda não fazerem parte em sua paridade de cargos de chefia e comando o seu ganho é de muita valia, para sustentar sua família após o período bélico. Com o passar dos anos os movimentos aumentaram gradativamente, intensificando a busca naquele período de igualdade em condições trabalhistas sociais. Na década de 1970 muitos movimentos foram chegando ao Brasil e se consolidando na década de 1990, onde as mulheres tinham uma participação grande no mercado de trabalho em serviços que não eram apenas em áreas operacionais. Em épocas anteriores, ainda o mercado de trabalho das mulheres não está de forma igualitária em relação aos homens, pois em pleno século XXI encontra – se diferenças colocadas pelas empresas, sendo elas motivadas pela cultura social ou trabalhista. O trabalho das mulheres não se limita apenas aos trabalhos domésticos, mas muitas mulheres estão ocupando cargos gerenciais e diretórios, conseguindo posicionar sua capacidade de conciliar trabalho com cuidados domésticos. A nossa sociedade se modernizou valores e crenças e estão iguais para todos, e com isso não existe mais barreiras para se qualificar e limitar o trabalho masculino como feminino, e que as exigências estão iguais a todos e aqueles que buscam uma maior qualificação, independentemente de sexo, terá uma boa colocação no mercado.

## REFERÊNCIAS

COTRIM, Luisa Rabioglio, TEIXEIRA, Marilane Oliveira, PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Texto para Discussão. IE, Campinas, n. 383, jun. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>. Acesso em: 20 de jun. 2021.

GONÇALVES, Lorena Ferraz C. **Desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho: desafios para sindicalismo**. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/upload/iae/img2-Desigualdade-entre-generos-no-mercado-de-7287.pdf>. . Acesso em: 20 de jun. 2021.

PRONI, Marcelo Weishaupt, PRONI, Thaissa Tamarindo da Rocha. **Descrição de gêneros em grandes empresas no Brasil**. Disponível em: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo1759038-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-em-grandes-empresas-brasil](https://redib.org/Record/oai_articulo1759038-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-em-grandes-empresas-brasil). Acesso em: 01 de ago. 2021.

PEREIRA, Isabela Silva. **Diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise regional**. Departamento Economia – Pontifícia Universidade Católica – Rio de Janeiro – jun. 2020. Disponível em: [http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Isabela\\_Salgado\\_Silva\\_Pereira.pdf](http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Isabela_Salgado_Silva_Pereira.pdf). Acesso em: 10 de ago. 2021.

**Pandemia deixa mais da metade das mulheres fora do mercado de trabalho**. Disponível em : <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/pandemia-deixa-mais-da-metade-das-mulheres-fora-do-mercado-de-trabalho.shtml> . Acesso em 05 de ago. 2021.