

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACVEST
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
LUANA GASPARETTO PIMENTEL DE LIMA**

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS,
DESAFIOS E OBSTÁCULOS.**

SANTA ROSA, RS

2023

LUANA GASPARETTO PIMENTEL DE LIMA
**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS,
DESAFIOS E OBSTÁCULOS**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Centro Universitário
UNIFACVEST como parte dos requisitos
para a obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Aluno: Luana Gasparetto Pimentel de Lima

Orientador: Ingrid Cristiane Inácio de Liz

Santa Rosa, RS, 08/08/2023. Nota _____

(data de aprovação)

Profª Ma. Ingrid Cristiane Inácio de Liz

Prof. Dr. José Correa Gonçalves

A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS, DESAFIOS E OBSTÁCULOS

Luana Gasparetto Pimentel de Lima¹

Ingrid Cristiane Inácio de Liz²

RESUMO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, sabe-se que as mulheres têm conquistado espaços importantes no mesmo, entretanto, as desigualdades persistem. O presente trabalho tem o objetivo de abordar os avanços, desafios e obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, analisando a sua importância, averiguando os preconceitos ainda enfrentados, como também, reconhecer os avanços obtidos por elas ao longo dos anos, a vista disso serão abordadas fundamentações teóricas que tratam os assuntos citados, debatendo a problemática, e por conseguinte, sugestões serão feitas para que se tenha um avanço mais eficiente no que diz respeito a equidade de gênero.

Palavras-chave: Mulheres. Avanços. Obstáculos. Desafios. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The labor market is increasingly competitive, and it is known that women have conquered important spaces in it, however inequalities persist. The present work aims to address the advances, challenges and obstacles faced by women in the labor market, analyzing their importance, investigating the prejudices still faced, as well as recognizing the advances obtained by them over the years, in view of this theoretical foundations that deal with the aforementioned subjects will be addressed, debating the problem, and therefore suggestions will be made to have a more efficient advance with regard to gender equity.

¹ Graduanda em Administração pela Unifacvest. lulygasparetto@hotmail.com.

² Graduada em Administração pela Unifacvest. Especialista em Tutoria em Educação à Distância pela Unifacvest. Mestre em Práticas Transculturais pela Unifacvest. Atua na Unifacvest/curso de Administração, Ciências Contábeis e Engenharia de Produção. prof.ingrid.liz@unifacvest.edu.br. <https://lattes.cnpq.br/2455207215266751>. <https://orcid.org/0009-0003-7984-7967>.

Keywords: Women. Advances. Obstacles. Challenges. Job market.

1. Introdução

As mulheres vêm evoluindo notavelmente no mercado de trabalho ao longo dos anos, atualmente abrangem cargos importantes nas organizações, seus pontos de vista e atitudes são cada vez mais observados e reconhecidos, entretanto permanecem as diferenças entre gêneros, principalmente quando se fala em reconhecimento salarial. Conforme a trajetória atual, segundo o relatório anual do Fórum Econômico Mundial (WEF), realizado em 153 países em 2019, a diminuição para a desigualdade de gênero, entre homens e mulheres será eliminada em 99,5 anos.

Corroborar-se que ainda é enfrentada uma barreira social pelas mulheres desde a participação em entrevistas até progressões em cargos de liderança, entre outras adversidades encaradas por elas. Independente da dedicação destas com igual escolaridade, preparação, experiência, mesmo assim a inserção no mercado de trabalho vem com inúmeros obstáculos.

Contudo, não podemos negar que houve avanços ao decorrer do tempo, em 1970 apenas 18% das mulheres brasileiras exerciam atividade remunerada. Quarenta anos depois, segundo o IBGE, cerca de 53% das mulheres trabalhavam com carteira assinada. Simultaneamente ao avanço, esse número ainda é menor em relação aos homens. Isto é, alguma coisa de fato aconteceu, porém há muito o que se mudar para que a sociedade seja igual para mulheres e homens.

O objetivo do estudo é distinguir e explorar os desafios, obstáculos e avanços das mulheres em sua inserção no mercado de trabalho, realizando uma fundamentação teórica sobre conceitos centrais do tema, analisando a importância da mulher no mercado de trabalho, averiguando o preconceito ao tentar mostrar sua capacidade de liderança, conciliado com a vida pessoal (familiar) e relatar os avanços obtidos pelas mulheres em sua introdução no mercado de trabalho ao longo dos anos.

O presente trabalho tem o intuito de abordar estes aspectos, visto que é de suma importância debater este assunto, é algo relevante, atual, sempre está em destaque e precisamos reconhecer as habilidades das mulheres em posições de

liderança nos negócios e seu crescimento, que foi conquistado bravamente ao longo do tempo.

Como cita Gomes (2017), em seu artigo, empoderar as mulheres é superar falsas diferenças enraizadas na sociedade, que por muito tempo não foram questionadas, isso dá margem para que a sociedade se torne cada vez mais igualitária. O potencial feminino é inquestionável, precisamos levantar esta pauta para que possamos ficar mais próximo da tão sonhada equidade de gênero.

2. Fundamentação Teórica

A pesquisa bibliográfica, conforme Macedo (1994), precisa ser subsidiada por um planejamento de trabalho, ela é a busca de informações bibliográficas, seleção de documentos que se relacionam com o problema de pesquisa. Essa verificação literária busca diversos autores, artigos, é a mais usada e quanto mais vasta e profunda, mais rico ficará o trabalho.

O estudo desenvolvido na presente tese foi bibliográfico, sendo realizado em livros, sites, enfim, tudo que direcione o foco para os objetivos do mesmo, auxiliando na obtenção de informações sobre o tema abordado.

2.1. Onde Tudo Começou

No dia 8 de março, é comemorado o Dia Internacional da Mulher, esta data marca um dos momentos mais importantes da história feminina, foi criada em 1917 para celebrar a luta pelos direitos das mulheres, um acontecimento essencial para reconhecer o esforço que é feito até os dias atuais por uma sociedade mais justa e igualitária. Entretanto o evento foi realmente oficializado em 1975, em uma assembleia da Organização das Nações Unidas (ONU).

Existem inúmeras teorias sobre como originou-se a data que se comemora o dia internacional da mulher, a mais aceita é que ela surgiu logo após uma conferência na Dinamarca em busca de direitos igualitários, em 1910, e foi consolidada em decorrência do inesquecível incêndio ocorrido na fábrica Triangle Shirtwaist Company, em Nova York, no ano de 1911. Tempos antes as mulheres que trabalhavam nesta fábrica haviam feito uma greve para reivindicar melhores condições de trabalho, entre outros fatores abordados, porém não resultou em nada.

Mesmo com as greves e manifestações, a empresa permaneceu mantendo suas colaboradoras em uma jornada de trabalho de 14 horas por dia, fechando em aproximadamente 60 horas por semana, e o mais absurdo, elas eram remuneradas com cerca de 6 dólares. Além disso elas pleiteavam um ambiente mais seguro, visto que tinha alto risco de incêndio no local, o que infelizmente acabou ocorrendo no dia 25 de março daquele ano.

Figura 1: Fábrica da Triangle Shirtwaist, durante o incêndio.



Fonte: wikipedia

Lamentavelmente dos 600 funcionários que lá trabalhavam, 146 vieram a óbito, sendo 23 homens e 129 mulheres. Defronte a essa tragédia, o mês de março ganhou destaque na história como uma conscientização do desastre.

Décadas após o incidente, seguiu-se a luta feminista em busca de seus direitos, pouco a pouco, porém forte e insistente, conquistou-se o direito ao voto, as leis expandiram, do mesmo modo a sociedade se adequou. Todavia somente em 1975, foi reconhecida pela ONU a data como uma celebração dos direitos femininos, o dia 8 de março tornou-se o Dia Internacional das Mulheres.

2.2. Principais Desafios

Apesar de na Constituição Federal, inciso 1, Artigo 113, constar que "todos somos iguais perante a lei", sabe-se que não é bem assim, as mulheres travam uma

luta por igualdade entre gêneros a muito tempo, elas já foram consideradas inferiores aos homens, de maneira que não podiam ocupar um papel representativo na sociedade.

Ser mulher por si só já é um desafio, mas este estudo tem o objetivo de direcionar estes obstáculos enfrentados por elas no que diz respeito as desigualdades em termos ocupacionais, que infelizmente ainda persistem.

O feminismo não deve ser abordado somente pelas mulheres, essa pauta é de toda sociedade, caso não aderirmos a ela, os avanços irão retardar e o preconceito permanecerá. Tanto mulheres quanto homens precisam lutar por esse objetivo, abraçar esta causa global, para que o propósito seja alcançado.

Segundo Collins (2022), as mulheres são cerca de 51% da população, lideraram a abertura de negócios na pandemia e tem o poder de compra nos lares, porém não comandam grandes mercados, startups em ascensão ou partidos políticos, vamos abordar abaixo alguns pontos para entender melhor os fatores que dificultam a inserção delas nas atividades laborais.

2.2.1. Diferença Salarial

Inúmeras vezes, mulheres com o mesmo nível de qualificação que os homens, não conseguem ter as mesmas oportunidades em uma disputa por uma promoção. Há uma desigualdade competitiva gritante e quando conseguem, na maioria dos casos, a diferença salarial entre ambos é visível.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), a brecha salarial de gênero no mundo é de 16%, ou seja, as mulheres ganham em média 84% do que ganham os homens e ainda há a possibilidade dessa discrepância ser maior no caso das mulheres negras, imigrantes e mães. A média salarial das mulheres é corriqueiramente mais baixa que a dos homens em todos os países, níveis de educação, grupos etários e setores.

Falando agora de Brasil, em termos de igualdade salarial, nossa triste realidade é que estamos na penúltima colocação das Américas, mesmo sendo uma prática ilícita permanece essa diferença evidente.

Felizmente o plenário do Senado aprovou o projeto de lei que torna obrigatória a igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres quando exercerem o mesmo trabalho, PL 1.085/2023 vai à sanção presidencial e

provavelmente será regulamentado por decreto.

A expressão “trabalho igual, pagamento igual” satisfatoriamente, em pouco tempo, será seguida a rigor.

2.2.2. Dupla Jornada

Culturalmente as obrigações da casa ficam para as mulheres, segundo dados do IBGE, as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas por semana às atividades de casa, enquanto os homens gastam 10,9 horas. Quando chega a maternidade a questão de voltar a trabalhar pesa, fazendo com que muitas coloquem na balança até onde vale a pena deixar casa e filho para se dedicar as atividades laborais.

Além disso, conciliar essa dupla jornada é uma grande adversidade, tanto para as casadas, que tem o apoio do companheiro, quanto para mães solo, o desafio de retornar da licença-maternidade ou se colocar no mercado de trabalho é uma cruel realidade.

De acordo com Neto (2016), em uma pesquisa realizada pela FGV, a tendência de perder o emprego se inicia logo após o período de “estabilidade”, garantido pelo benefício (quatro meses), e posterior aos 24 meses, quase metade das mulheres que usufruíram da licença-maternidade estão fora do mercado de trabalho.

2.2.3. Síndrome da Impostora

Sabe aquela autossabotagem, acreditar que não é bom o suficiente, então, isso é algo recorrente entre as mulheres, é uma ideia de incapacidade que foi imposta a nós e o nosso cérebro, lamentavelmente, assimila essa sensação, isso denomina-se síndrome da impostora.

Há uma necessidade entre as mulheres de se sentirem aceitas, de acreditar que estão dentro dos padrões da sociedade, e muitas vezes elas se oprimem fazendo isso, através do exagerado perfeccionismo e a autocobrança, principalmente no trabalho em razão da sobrecarga de atividades para afirmar que dão conta de tudo.

2.2.4. A Mentalidade do Preconceito

Preconceito contra a mulher? À primeira vista, pareceria absurdo falar em preconceito contra a mulher, já que as mulheres estão em toda parte, geralmente vivem conosco em nossa casa e cuidam nós. (AZERÊDO, 2017, p. 9). Apesar de apresentar estes fatos e de termos uma crescente presença feminina no mercado de trabalho, o preconceito em relação a mulher é evidente e incontáveis vezes é devido a mentalidade discriminatória em relação a atuação delas. Manipulam o fato da maternidade, da dupla jornada, entre outros para colocar a sua competência em dúvida.

Trabalhar constantemente os preconceitos sobre a inclusão e o progresso das mulheres na pirâmide corporativa tem impacto na contratação, promoção e nas ações de desenvolvimento. Homens e mulheres podem reproduzir esses preconceitos, então é importante que todos sejam envolvidos nessa mudança de mentalidade.

A crença de que as mulheres, ao casarem ou terem filhos, serão profissionais menos disponíveis e menos dedicadas está entre os principais obstáculos.

2.3. A Mulher e o Mercado de Trabalho

Conforme Tonani (2011), no passado, uma mulher inserida no mercado de trabalho era algo difícil de ser visto, uma exceção, já nas últimas décadas, é evidente o aumento de sua inclusão nas atividades laborais. Isso não aconteceu da noite para o dia, “a participação da mulher no mercado de trabalho intensificou-se a partir da década de 70, em um contexto de expansão da economia” (CALIL, 2007, p. 28) e vem crescendo gradativamente devido a conciliação de fatores sociais, econômicos e culturais e é notável o aumento de sua importância na economia.

É constante, do mesmo modo, a responsabilidade feminina no que diz respeito ao sustento da família, visto que muitas são mãe solo, e estas destacam-se profissionalmente em inúmeros setores. Todavia, muitas atribuições exercidas por elas se mantêm em desigualdade considerável, devido a isso, quando a situação exigir, é necessário recordar que ficou regulamentado na constituição federal a igualdade entre os gêneros e a proteção legal a mulher trabalhadora.

2.4. O Potencial Feminino e Avanços Conquistados

Conforme Kets de Vries (1997), compreende-se que os talentos das mulheres são nítidos, e que as empresas que aparecem no mercado atualmente, em sua maior parte indicam que as mulheres possuem habilidades que estão quase que sob medida para o perfil procurado em um líder.

Mesmo assim a mulher ainda tem que provar constantemente sua capacidade de realizar qualquer tarefa, há uma contrariedade das empresas e sociedade de entenderem que as mulheres querem e merecem ser respeitadas.

Fischer (2001), apresenta que a eficiência de conciliar várias funções e tarefas, juntamente com a aptidão de comunicação, relacionam-se um perfil necessário e estão associados particularmente e especificamente ao feminino. A maioria das mulheres, são profissionais detalhistas em relação a diversas situações, fazendo com que tenham uma visão ampla da organização.

Falchi (2020), mostra que as mulheres são multitarefas, observadoras, têm facilidade para criar empatia, trazem seus valores para o processo decisório e buscam fazer o que é o certo, dentro de uma perspectiva de retidão. Não há como contestar que seu potencial é diferenciado e elas trazem resultados positivos nos mais diversos ramos de negócios onde atuam.

As mulheres se fazem presentes cada vez mais no mercado de trabalho e a tendência é só aumentar. Elas vêm se qualificando e evidenciando sua competência e maestria profissional, ocupam cargos de liderança e afirmam que lugar de mulher é onde ela quiser.

2.5. Uma Visão do Futuro

Devido ao avanço dos processos de industrialização e a elevação da demanda por mão de obra surgiu a oportunidade para que as mulheres adentrassem na indústria, deixando, em partes, seus lares. Através das lutas, protestos, movimentos, a presença da mulher no mercado de trabalho é cada dia mais incontestável.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a economia brasileira poderia aumentar até 382 bilhões de reais se incluísse mais

mulheres no mercado. Ocupando cargos importantes, tomando decisões assertivas, elas contribuem para o progresso das organizações e para a economia como um todo.

Consoante Fleury (2013), o modelo de liderança feminino é voltado para promover a união e cooperação já o masculino apenas vê a inovação, entretanto, um não é superior ao outro, eles se complementam.

A mulher busca relações de trabalho mais harmoniosas e manifesta isso quando em ação. Está pronta para ouvir e considerar, mas também quer ser ouvida e considerada. (SINA, 2005, p. 195).

É de conhecimento global que há muitos dos desafios a serem enfrentados pelas mulheres, contudo elas seguem firmes na luta por seus direitos, revalidando a sua potência, talento e ambição profissional, muitos acreditam que o futuro é feminino.

3. Material e Métodos

No presente estudo foi desenvolvido o método qualitativo de pesquisa bibliográfica, essa se caracteriza através da leitura de livros, artigos, entre outros materiais de apoio que sejam técnicos ou acadêmicos, sua finalidade é acrescentar a pesquisa sobre um determinado tema dando suporte para o seu desenvolvimento.

Segundo Furasté (2008), a pesquisa bibliográfica baseia-se em obras literárias impressas ou coletadas da internet. De acordo com Minayo (2001, p. 17), “nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática”.

O acervo utilizado no presente estudo foram artigos científicos em bibliotecas digitais, sites e livros diversos.

4. Resultados e Discussão

A partir da pesquisa realizada, evidencia-se que o progresso da mulher no mercado de trabalho avançou, muito já foi conquistado, entretanto ainda há muito a se conquistar, o que fica alicerçado é que o caminho está sendo traçado e seguido, e a propensão é que ele se torne melhor.

Observou-se uma grande significância deste tema para sociedade em geral,

visto que a evolução segue acontecendo e certamente transformando a vida e carreira das mulheres.

Destaca-se ainda que com o crescimento e a constante luta por igualdade de gênero, a colocação feminina tende a ser melhor difundida, tendo mais oportunidades para as que estiverem devidamente capacitadas.

Mudar a mentalidade e cultura nas organizações é a ação que deve ser feita para promover um mercado imparcial, como mencionado anteriormente com mais possibilidades e respeito à luta feminina, pois acredita-se que o futuro é delas.

5 Considerações Finais

Inegavelmente as mulheres foram limitadas, tiveram seus direitos negados, sua liberdade restrita e inúmeras barreiras foram erguidas para considerá-las inferiores aos homens, o que as prejudicou na busca pela educação, qualificação e conhecimento. Contudo elas não desistiram, foram resilientes, reivindicaram e conquistaram seus direitos, suas conquistas provêm de muitos anos de luta.

Constata-se que as mulheres vêm conseguindo ampliar seu espaço no mercado de trabalho, mostrando a importância da sua representatividade em diversos setores, porém, ainda que tenha conquistado tantos direitos, alguns desafios permanecem impedindo sua ascensão, simplesmente pelo fato de ser mulher.

Buscou-se realizar o presente trabalho, analisando os fatores determinantes para que isso ocorra até o momento, evidenciando a história feminina, os preconceitos e tabus enfrentados, mas também os avanços obtidos, juntamente com uma visão otimista de futuro rumo à igualdade de gênero.

Atualmente as mulheres vem conseguindo emprego mais facilmente, muitas barreiras foram vencidas, mas trabalhar fora de casa é um progresso relativamente recente, hoje elas serem independentes e terem sua aptidão reconhecida é motivo de orgulho para todas. Porém é inútil fazer projeções de igualdade de gênero, pois este é um passo muito largo para ser dado.

O trabalho foi de enorme importância, pois evidencia a magnitude da evolução feminina na luta pela igualdade, pelo respeito e pela liberdade, um conflito que está longe de acabar, mas que com garra e determinação por parte do “sexo frágil” será alcançada. A pesquisa não se termina ao final do trabalho, pelo contrário,

ela oportuniza novas possibilidades de ampliação de conhecimentos e estudos envolvendo o tema, mostra que embora exista resistência e distinção as mulheres estão conquistando seu espaço.

REFERÊNCIAS

AZERÊDO, Sandra, **Preconceito contra a “mulher”**. São Paulo: Cortez, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04/04/2023.

BRASIL. [Ministério das Mulheres]. **PL da igualdade salarial entre homens e mulheres é aprovado no Congresso Nacional**. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/junho/pl-da-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-e-aprovado-no-congresso-nacional#:~:text=O%20Plen%C3%A1rio%20do%20Senado%20aprovou,dever%C3%A1%20ser%20regulamentado%20por%20decreto>. Acesso em: 04/08/2023.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi, **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

COLLINS, Gill Whitty; [tradução Maíra Meyer]. **Porque os homens se dão melhor no mercado de trabalho**. – 1. ed. São Paulo: Autêntica, 2022.

CORREA, Fabiana, **Os 7 principais obstáculos da carreira feminina - e como superá-los**. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2022/08/os-7-principais-obstaculos-da-carreira-feminina-e-como-supera-los/>. Acesso em: 31/03/2023.

FALCHI, Susana. **A inovação deve começar por reconhecer o potencial das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-inovacao-deve-comecar-por-reconhecer-o-potencial-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 03/04/2023.

FISCHER, Helen. **O primeiro sexo: como as mulheres estão a mudar o mundo**. São Paulo. Editora Presença, 2001.

FLEURY, Maria Teresa Leme. **Liderança feminina no mercado de trabalho**. CE, Agora é com elas. Vol. 12. GV Executivo, 2013.

FOLTER, Regina. **Igualdade salarial entre homens e mulheres: o que diz a legislação brasileira?** Disponível em: <https://www.politize.com.br/igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 04/08/2023.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico: Elaboração e Formatação**. Explicitações das Normas da ABNT. 14. Ed. Porto Alegre: s.n, 2008.

GOMES, Cristina, **Mulher Líder**. Disponível em: <http://mulherlider.com.br/blog/por-que-o-empoderamento-feminino-favorece-uma-soc>

iedade-inteira/. Acesso em: 23/03/2023.

MACEDO, Neusa Dias de. **Iniciação à pesquisa bibliográfica**: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa. 2 Ed. São Paulo: Loyola, 1994.

MINAYO, M. C. **Ciência, técnica e arte**: o desafio da Pesquisa Social. Petrópolis: Vozes, 2001.

NETO, Valdemar Pinho, **As Consequências da Licença Maternidade no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 24/03/2023.

Relatório Mundial sobre a Desigualdade de Gênero de 2020. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_Portuguese.pdf . Acesso em: 23/03/2023.

SINA, Amalia. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354.

VILELA, Luiza, **Por que o Dia Internacional das Mulheres é comemorado no dia 8 de março?** Disponível em: <https://exame.com/pop/por-que-o-dia-internacional-das-mulheres-e-comemorado-no-dia-8-de-marco/>. Acesso em: 24/03/2023.