

---

## A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: algumas reflexões

### WOMEN IN THE LABOR MARKET: some reflections

Luzia Avance de OLIVEIRA<sup>1</sup>, Edevamilton de Lima OLIVEIRA<sup>2</sup>

Recebido em 20 de março 2019; Aceito em 28 de junho de 2019; Disponível *on line* em 15 de julho de 2019

**Resumo:** Nos dias atuais as mulheres têm ganhado espaço no mercado de trabalho, ocupando cargos que, antes, eram exercidos apenas por homens em grandes empresas. Mas, mesmo conquistando o merecido espaço, ainda predomina o preconceito contra a Mulher que busca o trabalho fora de seu lar. O dia 08 de março foi criado para homenagear mulheres que, no seu dia-a-dia, buscam demonstrar seus conhecimentos e habilidades dentro das organizações, mas, com a desigualdade que ainda persiste, em pleno século XXI, elas ainda se deparam com atitudes machistas. O fato de ser uma Mulher em um cargo onde predomina o sexo masculino, ainda causa espanto em algumas pessoas. Este estudo, considerando essas e outras questões, visa realizar algumas reflexões sobre a Mulher em contexto de mercado de trabalho. Para isso, o método escolhido privilegiou a pesquisa bibliográfica em livros, artigos, internet e, ainda, realizou entrevistas com algumas mulheres trabalhadoras. Os resultados apontam que, mesmo com o desenvolvimento da sociedade brasileira, a Mulher ainda sofre questões relativas à sua inserção no mercado de trabalho, apesar de grandes avanços significativos colocados pela nova lei da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Palavras chave:** Preconceito; Mercado de trabalho; Mulher.

**Abstract:** Nowadays women have gained a place in the labor market, occupying positions that were previously exercised only by men in large companies. But, even conquering the deserved space, prejudice still prevails against the Woman who seeks work outside her home. March 8 was created to honor women who, in their daily lives, seek to demonstrate their knowledge and skills within organizations, but with the inequality that still persists in the XXI century, they are still faced with macho attitudes. The fact of being a Woman in a position where the male predominates, still causes astonishment in some people. This study, considering these and other issues, aims to carry out some reflections on Women in a labor market context. For this, the chosen method privileged bibliographical research in books, articles, internet and, also, conducted interviews with some working women. The results show that, even with the development of Brazilian society, women still suffer from issues related to their insertion in the labor market, despite significant advances made by the new law Consolidation of Labor Laws.

**Keywords:** Prejudice; Job market; Woman.

---

<sup>1</sup> Professora UNIASSELVI. Especialista em Gestão de pessoas /FID. Professora do CEJA Prof. Antônio C. de F. Neto, Mestre em Educação/UFMT. E-mail: l.avance@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre e Doutor em História pela UFMT. Professor da Rede Estadual de Educação. Coordenador do Núcleo de Pesquisa e Inovação em Tecnologia Educacional – UFMT.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho discute a importância da Mulher no mercado de trabalho. Nos dias atuais as mulheres ocupam importantes cargos em grandes empresas, porém, essa conquista não foi fácil, já que sempre houve dificuldades para que o sexo feminino pudesse demonstrar suas competências e habilidades em uma sociedade machista e preconceituosa.

Os desafios encontrados pelas mulheres, quando se trata de desenvolvimento profissional, e a desigualdade entre os homens e mulheres, é algo que acontece, pode-se dizer, desde sempre. Essas são questões oriundas de crenças limitadas, que passam de geração para geração. São muitas as dificuldades que a Mulher passa para se “equilibrar” no meio profissional, mas, uma das que mais a afetam é a necessidade de conciliar responsabilidade profissional com o papel de mãe e esposa em seu ambiente familiar.

Assim, este estudo objetiva realizar algumas reflexões sobre a Mulher que, a cada dia que passa, busca conquistar e manter o seu espaço profissional, atuando, por exemplo, em áreas que, em um tempo não muito distante, eram de exclusivo domínio masculino. Nessa perspectiva, procura obter, cada vez mais, oportunidades em cargos de destaque em organizações do mercado de trabalho.

A metodologia utilizada neste trabalho foi balizada em pesquisas bibliográficas, realizadas em livros, artigos, *internet* e por meio de entrevistas com mulheres. Tais entrevistas objetivaram coletar dados com essas colaboradoras da pesquisa, que se encontram no mercado de trabalho e concordam em ressaltar alguns problemas e dificuldades que perpassam o seu dia-a-dia como trabalhadoras.

## 2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO – UM POUCO DA HISTÓRIA

Desde os tempos antigos, as mulheres participam do mercado de trabalho, mesmo sendo em ambientes domésticos, em cooperativas, ou em ambientes rurais, etc. Com o passar dos tempos, a mão de obra feminina foi, pouco a pouco, se interessando pelo trabalho no meio assalariado. Assim, a Mulher foi buscando o trabalho formal, começando a ingressar em empresas ou, melhor dizendo, em fábricas destinadas à tecelagem. Esse importante passo rumo à inserção da Mulher no mercado de trabalho, teve início na Inglaterra e, rapidamente se espalhou pela França, começando assim, a surgir as mulheres operárias em maior número (CUNHA, 2004).

Com o desenvolvimento e crescimento industrial as máquinas passaram a exigir menos força braçal e mais habilidade, podendo, então, ser manuseadas por mulheres e até crianças. É importante ressaltar que, nesse período é quando as grandes empresas passam a se aproveitar da mão-de-obra barata, com salários reduzidos e carga horária maior. Isso acaba contribuindo para que os homens percam o interesse pelos trabalhos em fábricas, como assegura Probst (2007).

Com o intuito de contribuir com o sustento da família, a Mulher se submetia à jornada de trabalho exaustivo, com turnos de até 17 horas seguidas. Em caso de algum erro, as mulheres eram castigadas. Além dos salários que não eram justos, muitas operárias morriam de exaustão, tuberculose, ou outras doenças relacionadas ao trabalho (BARSTED, 2001, p. 35 apud PIOVESAN, 2014, p. 134).

As mulheres, naquela época, viviam em total abandono em relação aos seus direitos. Como exemplo disso, pode-se citar a Lei Francesa de 9.9.1848, que regulava a duração do trabalho nas indústrias, mas que não se aplicava às mulheres operárias. Como muitas mulheres e crianças ocupavam grande número de vagas nas fábricas (principalmente, pelos baixos salários e pela falta de direitos), o número de desempregados teve aumentos. Com isso, alguns estadistas começaram a

buscar medidas de proteção aos direitos da Mulher (não, especialmente, pelo seu bem), para que não fosse vantajoso manter somente mulheres nas fábricas. Em 1892 foi realizada uma conferência em Berlim, quando ficou acordada a proibição do trabalho feminino na indústria, como cita Piovesan (2008).

Com a criação do Tratado de Versalhes surgiu a busca pela igualdade salarial e alguns direitos trabalhistas, relativos à Mulher. Essa proteção causa ao empregador certo desconforto e também provoca dificuldades para encontrar e se manter em um emprego. Novamente a figura da Mulher sofre preconceito social e trabalhista, não sendo bem vista aos olhares dos empresários (ALMEIDA, 2013, p. 100-101).

Alguns dos principais desafios da mulher no mercado de trabalho, atualmente, ainda se referem à busca pela igualdade salarial em relação aos homens, o respeito e a falta de oportunidades em cargos superiores dentro das empresas. Segundo o IBGE, em 2012: “havia cerca de 23,1 milhões de pessoas no comando de seus negócios. Com o total de 7,2 milhões (31%) eram mulheres e 15,9 milhões (69%) eram homens”.

### **3 A MULHER E O TRABALHO NA ATUALIDADE**

No que se refere ao trabalho, algumas dificuldades encontradas pelas mulheres se assemelham às dificuldades encontradas pelos homens. Porém, essas dificuldades aumentam quando se tem que manter o equilíbrio profissional e familiar. Para que a Mulher consiga manter seu controle sobre as responsabilidades profissionais e familiares, é necessário buscar o autoconhecimento e estar sempre em desenvolvimento, ou seja, ter conhecimentos técnicos, de gestão, tanto em negócios, como com pessoas.

Desde os tempos antigos, a Mulher sempre foi vista como um ser sem valor na sociedade, o “sexo frágil”, nas civilizações

mais antigas, como a Grécia e Mesopotâmia. Nessa perspectiva, o seu valor era gerar filhos e homens, de preferência. Porém, a história hoje tem se tornado outra, pois a mulher, com o decorrer dos tempos, foi se apropriando de seu espaço na sociedade. De acordo com o artigo 113, inciso 1 da atual Constituição Federal Brasileira: “todos são iguais perante à lei” (GARCIA, 2013, p. 27). Percebemos que, atualmente a Mulher tem procurado fazer valer o que prevê a lei.

Um marco importante da mulher na sociedade brasileira foi a eleição da primeira Mulher Brasileira como presidente da república. Hoje a mulher vem ocupando um espaço importante na política, nas áreas científicas, nos tribunais, nos hospitais etc., espaços estes que, antes, eram destinados apenas ao sexo masculino.

Antes, o marido era “o provedor do lar”, a Mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. A partir da década de 1970 as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho (GARCIA, 2013) e o mundo, hoje, anda investindo mais em valores femininos. Não há dúvidas de que, nos últimos anos, a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Na verdade, pode-se afirmar que a Mulher está mudando a sociedade (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004, p. 9), pois a igualdade é algo cada vez mais buscado pelo sexo feminino no mercado de trabalho. Como percebemos, hoje metade da população brasileira é composta por mulheres (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004, p. 9) e essa população está, cada vez mais, se qualificando para o mercado de trabalho.

Na pesquisa realizada pelo IBGE em 2011, constatou-se que as mulheres têm deixado de atuar somente no ambiente privado de seus lares, para também se lançarem no mercado de trabalho e, a cada ano, elas têm crescido no mercado. Nas Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1948) os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens

no mercado de trabalho. Esse foi um dos momentos em que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e trabalhos que eram realizados somente pelos homens, como nos assegura Probst (2007).

A inserção da mulher no mundo do trabalho tem sido acompanhada e ainda se percebe um certo grau de discriminação no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres. As mulheres se dedicam tanto ao trabalho como os homens, e quando voltam para casa se dedicam com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (COBRA, 2018), “as mulheres, apesar de terem um grau de escolaridade mais elevado com relação aos homens, recebem, em média, cerca de 3/4 do valor pago aos homens. Além disso, elas se dedicam 73% mais horas do que os homens aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos”.

Em meio a todas essas controvérsias, o papel da mulher no mercado de trabalho é de suma importância. O destaque que ela apresenta para a sociedade é a força que ela tem para se adaptar a grandes mudanças que ocorrem dentro do mercado de trabalho, habilidades para resolver problemas assim como os homens, mesmo com os preconceitos e sofrendo com as diferenças salariais. Apesar de grandes avanços significativos, o preconceito que a mulher recebe dentro do mercado de trabalho ainda existe, e a sociedade precisa melhorar em relação a isso.

#### **4 DIREITOS DA MULHER**

A conquista de alguns direitos pela Mulher, foi feita por meio de grandes manifestações sociais e lutas femininas, que vêm contribuindo para modificar a visão da sociedade. Mesmo assim, muitas mulheres ainda sofrem preconceitos, sendo o dia 08/03/2018 o 1º Dia das Mulheres na vigência da nova Consolidação das Leis do trabalho (CLT), tendo em vista que, com a introdução

da Lei n. 13.467/2017, a Mulher perdeu alguns de seus direitos.

A seguir, serão apresentados alguns direitos conquistados pela Mulher.

##### **4.1 VALORIZAR A PARTICIPAÇÃO FEMININA FAZ BEM ÀS EMPRESAS**

Geralmente, nos quadros de trabalho de uma empresa, se encontram dificuldades com relação à participação feminina no mercado de trabalho, que acabam resultando em grandes perdas para as mulheres, para as empresas e para o país. É vantajoso e necessário acontecer a mudança desse quadro, para maior aproveitamento de um potencial ainda pouco explorado, de criatividade, capacidade de gerenciamento e produtividade, resultando em equipes mais eficientes, em funcionários mais satisfeitos e em redução da rotatividade. De acordo com Ayala (2004), quando afirma que: “Promover as mulheres no mundo do trabalho em geral também é interessante para as empresas, pois isso colabora para aumentar a qualificação dos profissionais disponíveis no mercado” (AYALA, 2004, p. 14).

Além disso, quando uma empresa contribui para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é bem vista pela sociedade, principalmente pelas próprias mulheres, que representam hoje grande força na opinião pública e no mercado consumidor. Traz, assim, benefícios para o crescimento da economia no Brasil e no mundo.

##### **4.1.1 Licença-Maternidade (filho natural ou por adoção)**

Toda gestante tem o direito de tirar a licença-maternidade a partir de seu 8º mês de gestação, sem prejuízo de seu emprego e salários, que devem ser pagos integralmente durante os 120 dias de licença. Por outro lado, empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/08) podem

ampliar o período da licença-maternidade por mais 60 dias. Mães que adotam crianças também têm direito garantido à licença-maternidade, assim como as gestantes, respaldadas pela Lei nº 12.873. A Constituição, ao tratar sobre o assunto, dispôs em seu art. 7º:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias.  
XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei.

Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

II- fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo de licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

(BRASIL, 1988).

A licença-maternidade para mães adotivas, regida pela CLT, foi concedida após a entrada em vigor da Lei nº 10.421/02, que acrescentou o art. 392 – A na CLT e o art. 71 – A, na lei que trata da Previdência Social (Lei nº 8.212/90).

A mãe adotiva tem o direito à licença-maternidade proporcional de 120 dias no caso de adoção de criança de até 1 ano de idade; 60 dias, no caso de adoção de criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade; e 30 dias, no caso de adoção de criança a partir de 4 anos até 8 anos. Também tem direito a salário-maternidade, garantido pelo art. 71 – A da Lei nº 8.212/90, acrescentado pela já citada Lei nº 10.421/02. Com relação à estabilidade de emprego, que é concedida à gestante, não se aplica no caso de mãe adotiva.

#### 4.2 LICENÇA PARA ABORTO NATURAL ALÉM DA LICENÇA-MATERNIDADE

A mulher também tem direito a duas semanas de repouso no caso de aborto natural (art. 395, § 4º da CLT). Dentro do conceito de “aborto não criminoso”, **além do aborto espontâneo**, as possibilidades permitidas por meio de lei são: (I) em caso de gravidez oriunda de estupro; (II) em caso de gravidez que coloque em risco a vida da gestante; ou (III) em caso de anencefalia do feto. Por conseguinte, essas situações também fazem jus à licença do artigo 395 (DIMOULIS; MARTINS, 2014, p. 39).

Ademais, para que seja concedida a licença, é imprescindível um **atestado médico**, para que seja comprovada a existência do aborto em si, bem como o fato de não ter sido oriundo de um ato criminoso (SARLET, 1998).

#### 4.3 ESTABILIDADE NO EMPREGO

A gestante tem direito à estabilidade no emprego desde a confirmação de sua gravidez até cinco meses após o nascimento da criança. A mulher pode ser dispensada, durante seu horário de trabalho, para a realização de consultas médicas e exames. Também poderá ser transferida de função, se for necessário, sendo assegurada a retomada do posto anterior logo após o retorno da licença-maternidade.

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Mesmo que o empregador não tenha conhecimento da gravidez da empregada, terá de reintegrá-la ao trabalho ou pagar a indenização decorrente da estabilidade, em caso de demissão. E a gestante só pode voltar ao trabalho se a demissão ocorrer durante o período de estabilidade. Caso entre com uma ação trabalhista e a sentença do juiz se dê após o período de estabilidade, só será possível obter a indenização (pagamento de salários e demais direitos que receberia se estivesse trabalhando).

Como são cinco meses de estabilidade, então teria direito a receber o valor do salário mais direitos multiplicado por 5. A empregada que ficar grávida durante o contrato de experiência não tem direito à estabilidade, já que o término do contrato não configura arbitrariedade, porque as partes têm conhecimento de que o contrato tem dia certo para terminar, afirmam Dimoulis e Martins (2014).

#### 4.4 PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

A partir do nascimento da criança, até os seus 06 meses de idade (período que pode ser prorrogado a partir de um atestado médico), a funcionária tem direito a dois intervalos de descanso, durante a jornada de trabalho, cada um com trinta minutos de duração, para amamentar o bebê (GONÇALVES, 2013).

Os períodos destinados à amamentação devem ser concedidos sem prejuízo do intervalo normal de repouso e alimentação, dentro da jornada, sendo, portanto, computados, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço. O intervalo para amamentação deve ser anotado no cartão de ponto da empregada que está amamentando. Na interpretação de muitos magistrados, a legislação abrange também a amamentação através de mamadeira (OLIVEIRA, 2013).

Assim, a mãe trabalhadora que não possui leite próprio e amamenta seu filho por meio de mamadeira também teria direito ao intervalo, já que o sentido da palavra amamentar, contida na norma, seria o de alimentar (GONÇALVES, 2013).

#### 4.5 A IGUALDADE SALARIAL NA CLT

A CLT adotou medidas que reforçam o direito da Mulher, com a intenção de coibir os casos de discriminação e aumentar o acesso feminino ao mercado de trabalho, com a proteção à maternidade e assuntos específicos. O artigo 377 da CLT afirma: “A adoção de

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

Um trabalhador que exerce uma determinada função, mas, na verdade, tem atribuições de um cargo superior, pode pedir equiparação salarial. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos (art. 461 da CLT), conforme afirma Castro (1983).

Na falta de estipulação do salário, ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a receber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante (art. 460 da CLT).

De acordo com Castro (1983), a equiparação salarial demanda uma série de requisitos:

1. Identidade de função: não se deve confundir função com cargo, já que há empregados com o mesmo cargo e funções diferentes. Como se demonstra com o fato de os professores universitários e primários terem o mesmo cargo, mas a função (atribuição) ser diferente.
2. Que o serviço seja de igual valor: é aquele prestado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica.
3. Que o serviço seja prestado ao mesmo empregador, conceituado pelo art. 2º, da CLT.
4. Que o serviço seja prestado na mesma localidade: compreende o mesmo município, já que as condições locais podem influir no desnivelamento da remuneração.
5. Que não haja diferença do tempo de serviço entre os empregados da mesma função, superior a dois anos, pois, se o tempo de

serviço na função for superior a dois anos, impossibilita a equiparação.

## 5 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia utilizada neste trabalho foi balizada em pesquisas bibliográficas, que consistem na etapa inicial de todo trabalho científico ou acadêmico, com o objetivo de reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação proposta a partir de determinado tema. A pesquisa foi desenvolvida em livros, artigos, *internet* e entrevistas com duas mulheres que se encontram, hoje, no mercado de trabalho.

As colaboradoras desta pesquisa se propõem a apresentar e ressaltar alguns dos problemas e dificuldades encontradas no seu dia-a-dia, no ambiente de trabalho. As entrevistadas foram escolhidas por amostra e também pelo destaque no ambiente aonde as autoras convivem.

Foi-se a campo, entrevistando algumas mulheres para que apresentassem as suas impressões e concepções sobre o seu ambiente de trabalho, tomado como “local de trabalho masculino”.

A pesquisa é exploratória, o que significa que o principal objetivo deste tipo de pesquisa é explorar um problema e, assim, fornecer informações para uma investigação mais precisa. Concentrando-se na descoberta de

ideias e pensamentos, a pesquisa exploratória funciona como uma tentativa de estabelecer as bases que levarão a estudos futuros, ou determinar se o que está sendo observado pode ser explicado por uma teoria já existente. Na maioria das vezes, essas pesquisas constituem a base inicial para futuras pesquisas (COLLIS; HUTSSEY, 2005).

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Saiu-se a campo com o objetivo de realizar entrevistas com algumas mulheres que estão ativas no mercado de trabalho e desempenhando uma função que, antigamente, era de domínio masculino, e assim pôde-se observar através da pesquisa exploratória que, mesmo com o passar dos tempos, nos dias atuais, ainda há preconceito dentro da sociedade com relação à Mulher estar participando, cada vez mais do mercado de trabalho, em todos os setores. O preconceito e machismo fazem parte da cultura de muitas famílias que ainda não se deram conta das possibilidades da Mulher e das suas capacidades, que pode, sim, fazer e participar de qualquer atividade ou realizar qualquer trabalho, pois não se trata de “ser inferior”, pelo simples fato de ser Mulher, ou menos capaz com relação aos homens.

No quadro apresentado a seguir, são apresentados os relatos coletados.

Profissão: Mercado de trabalho	
Pergunta	Comentário
Quais as dificuldades que você se depara no seu dia-a-dia de trabalho?	1º) Não há muita dificuldade, porém alguns homens não aceitam serem atendidos por uma mulher. Achem que frentista é um trabalho “exclusivo de homens”. 2º) Alguns homens ainda não aceitam e não vêm com bons olhos uma mulher exercer essa profissão.
O que te levou a ingressar no mercado de trabalho?	1º) O que me levou a optar por essa profissão foi a carga horária reduzida e a busca por melhores salários. 2º) O que me levou a escolher essa profissão foi a necessidade, porém não tinha experiência nesse tipo de trabalho.

<b>Sofre algum tipo de preconceito por ter escolhido essa profissão?</b>	<p>1º) Nos dias de hoje ainda há preconceito por parte dos homens, pois pensam que a mulher, de uma forma geral, não consegue desempenhar o seu trabalho por acharem que a mulher é um sexo frágil.</p> <p>2º) Algumas pessoas ainda têm certos pensamentos machistas e agem com preconceito.</p>
<b>Qual a sua opinião sobre a Mulher no mercado de trabalho?</b>	<p>1º) Apesar de enfrentar alguns preconceitos, nós, mulheres, a cada dia que passa, conquistamos nosso espaço na sociedade e, pelo fato de ter um lado mais sentimental e carismático, nos sobressaímos melhor, em comparação com os homens.</p> <p>2º) As mulheres, hoje em dia, podem trabalhar e fazer atividades que antigamente não poderiam e cada vez mais mostrando nossas capacidades e habilidades.</p>

Quadro 1 – Comentários sobre a presença da mulher no mercado de trabalho

Fonte: Dados autorais (2018).

Conforme as respostas das perguntas nos evidenciam, as dificuldades e barreiras ainda enfrentadas pelas mulheres em alguns cargos ainda acontecem porque os clientes “não aceitam serem atendidos por uma mulher. Acham que frentista é um trabalho “exclusivo de homens [...]” (PROBST, 2007, p.0 9). Esse autor também relata o avanço das mulheres nas Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1948), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Esse foi um dos momentos em que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos, para levarem adiante os projetos e trabalhos que eram realizados somente pelos homens, como nos assegura.

De acordo com as respostas das entrevistadas, tanto na pergunta 2 como na pergunta 4, o que leva a optar por essa profissão é a carga horária reduzida e a busca por melhores salários, necessidade e falta de experiência... Elas também demonstram que a mulher possui diferencial: “pelo fato de ter um lado mais sentimental e carismático, nós sobressaímos melhor, em comparação com os homens”; portanto, a igualdade é algo cada vez mais buscada pelo sexo feminino no mercado de trabalho. Como apontado pelo Observatório Social (2004, p. 9), metade da população brasileira é composta por mulheres, e essa população está, cada vez mais, se qualificando para o mercado de trabalho.

Neste trabalho, buscou-se abordar sobre a Mulher e sua atuação no mercado de trabalho, considerando a sua condição feminina e as relações de preconceito dentro desse trabalho, que ainda enfrentam, hoje, na atualidade. Foram abordadas também, as desigualdades que as mulheres ainda enfrentam e a falta de oportunidades para que elas ocupem cargos superiores dentro das organizações.

Este estudo possibilitou algumas reflexões sobre a figura da Mulher, em contexto atual, no que se refere à sua inserção no mercado de trabalho, abordando, também, algumas leis que protegem e dão direito às mulheres. Fica claro que, mesmo depois de tantos anos de inserção da Mulher no mercado de trabalho, ainda se pode observar que há bastante preconceito na sociedade e, até mesmo, dentro das organizações. Isso é lamentável, pois fica visível que ainda existem pessoas que pensam que mulheres não são capazes de trabalhar, não podem ocupar cargos de posição dentro de empresas, simplesmente pela sua condição de “ser Mulher”.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Terminado o artigo, é importante voltar aos objetivos iniciais, onde foi discutida a importância das Mulheres no mercado de trabalho e os desafios encontrados pelas mesmas, quando se trata de desenvolvimento

profissional e a desigualdade entre os homens e mulheres.

Através desse estudo, conhecemos as percepções das mulheres no processo de trabalho, para tentar compreender as dificuldades das mesmas no mercado de trabalho, assim como as revisões bibliográficas também nos evidenciam que, apesar dos avanços, ainda se tem a melhorar.

As respostas obtidas nas entrevistas pontuam que é inegável o fato de que a população feminina enfrenta dificuldades para ver crescer o número de vagas destinadas a elas no mercado de trabalho em determinadas funções

No cenário atual existem alguns mecanismos legais relacionados à contratação de pessoas do sexo feminino sem discriminação, porém, a legislação deixa brechas que permitem às empresas não cumprir essas contratações. Esses mecanismos, portanto, não são suficientes para garantir o direito ao trabalho desse grupo. Para que as ações de inclusão das pessoas do sexo feminino no mercado de trabalho sejam efetivas, elas devem vir acompanhadas de medidas que garantam uma escolarização de qualidade em todos os níveis, do fundamental ao superior.

O estudo mostra que as mulheres enfrentam obstáculos diariamente, quando comparados com cargos ocupados por homens, mas também é possível ações a serem realizadas nessa direção. Não cabe a este estudo mensurar as dificuldades desse processo, mas antes, demonstrar a importância dele para a concretização de uma sociedade igualitária.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Guilherme Assis de. Direito à igualdade e formas de discriminação contra a mulher. In: FERRAZ, Carolina Valença. (Coord.). **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013. 526 p.

ÁVILA, Maria Betânia de Melo; FERREIRA, Verônica Maria. O trabalho das mulheres, ontem e hoje. **Jornal do Commercio**, Recife – PE, p. 7, 07 mar. 2007. Disponível em: <<http://www.inesc.org.br/biblioteca/textos/materias/o-trabalho-das-mulheres-ontem-e-hoje>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

AYALA, Lucy. **O compromisso das empresas com a valorização da mulher**.

São Paulo: Instituto Ethos, 2004. 64 p.

Disponível em:

<[http://www.uniethos.org.br/Uniethos/Documents/valoriz\\_mulher.pdf](http://www.uniethos.org.br/Uniethos/Documents/valoriz_mulher.pdf)>. Acesso em: 09 mar. 2012.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Assembleia Nacional Constituinte, 5.10.1988.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: DOU, 9.8.1943.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 8.212**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília: DOU, 25.7.1991. 11.4.1996 e 14.8.1998.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 10.421**, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília: DOU, 16.4.2002.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília: DOU, 10.9.2008.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: DOU, 14.7.2017.

COBRA, Amanda. Mais escolarizadas, mulheres ganham 75% da renda dos homens, revela IBGE. **Poder 360**, Economia, [on line], 08.03.2018. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/pesquisas/mas-escolarizadas-mulheres-ganham-75-da-renda-dos-homens-revela-ibge/>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CUNHA, Mirian Raquel Fachinetto. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Rainha dos Apóstolos**, Porto Alegre, nº 952, p. 8, mar. 2004.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 331 p.

DUTRA, Eliana. Os desafios das mulheres no mercado de trabalho. **Revista Exame**, [on line], 18.04.2017. Disponível em:

<<https://exame.abril.com.br/carreira/os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

GARCIA, Leila Posenato. Violência contra a mulher no Brasil: da desigualdade de gênero ao feminicídio. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 17, n. 404, p. 26-27, 2013.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Trabalho e Rendimento**. Rio de Janeiro, p. 7-14, mar. 2012. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/pme-rj\\_201201comentarios.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme-rj_201201comentarios.pdf)>. Acesso em: 18 mar. 2012

MARQUES, José Roberto. Desafios das mulheres nos dias atuais (2015). **Diário da Manhã**, Goiânia - GO, Disponível em: <<https://www.dm.com.br/opiniao/2016/03/avancos-e-conquistas-das-mulheres.html>>. Acesso em: 16 jun.2018.

OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Revista E M**. Florianópolis: Bangraf, 2004. 70 p. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2012

ORMEROD, Fabi. Os desafios da mulher no mercado de trabalho (2017). **Blog Profissas Educação Ltda. ME**, [on line, s/d]. Disponível em: <<https://www.profissas.com.br/os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

PIOVESAN, Flávia. A luta das mulheres pelo direito a uma vida sem violência. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 18, n. 426, p. 30-31, out. 2014.

SENADO FEDERAL. **Normas Jurídicas**, Brasília, 2012. Disponível em:

<[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=10384](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=10384)>. Acesso em: 23 mar. 2018.

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho**. 2007  
Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Florianópolis, Santa Catarina, 2007. Disponível em:  
<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

VIANA, Simone Santos. O cenário atual da mulher no mercado de trabalho. **ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos**, Porto Alegre – RS, [on line], 2017). Disponível em:  
<[www.abrhrs.org.br/noticia/o-cenario-atual-da-mulher-no-mercado-de-trabalho](http://www.abrhrs.org.br/noticia/o-cenario-atual-da-mulher-no-mercado-de-trabalho)>. Acesso em: 15 jun. 2018.