

A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil

The inclusion of women in the labor market in Brazil

*Regina Martins Ribeiro¹
Rosilene Soares de Jesus²*

RESUMO: Com o objetivo de fazer um levantamento histórico acerca da inserção e da participação das mulheres no mercado de trabalho, com reflexões sobre os possíveis avanços e retrocessos das dinâmicas profissionais delas em relação às dos homens, foi feita uma pesquisa destacando os resultados de uma ampla leitura teórica. Percebe-se que, apesar do maior nível de escolaridade das mulheres em relação aos homens, elas ainda recebem salários menores e ocupam cargos inferiores. Assim, listamos, à guisa de conclusão, recomendações pontuais para as organizações a fim de que os entraves administrativos e sociais diminuam, de modo tal que os gêneros possam, de fato, ter os mesmos direitos e condições de promoção nas empresas.

ABSTRACT: In order to perform a historical survey about the inclusion and participation of women in the labor market, embarking reflections on the possible advances and setbacks of their professional dynamic compared to men's, we carried out a research, highlighting the results of a broad theoretical reading. It is noticed that, despite the higher educational level of women in relation to men, they still receive lower salaries than the latter and occupy lower positions. So, we listed specific recommendations for organizations so that the administrative and social barriers decrease in such a way that, genres can, in fact, have the same rights and conditions of promotion in companies.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero. Mercado de trabalho. Desigualdade.

KEYWORDS: Gender. Labour market. Inequality.

1 Graduada em Serviço Social, especialista em Administração e Planejamento de Projetos Sociais, mestre em Administração na linha de Gestão de pessoas e relações de trabalho. E-mail: reginasocial@hotmail.com

2 Graduada em Serviço Social, especialista em Libras, mestre em Economia Doméstica na linha de Família, políticas públicas, desenvolvimento humano e social. E-mail: pmtrose1@hotmail.com

I. INTRODUÇÃO

*Todo dia ela faz tudo sempre igual
Me sacode às seis horas da manhã
Me sorri um sorriso pontual
E me beija com a boca de borteã*
Chico Buarque

Muita coisa mudou desde o “Cotidiano” de Chico Buarque, música lançada em 1971. As mulheres de outrora não parecem ser mais as mesmas. O crescimento da inserção feminina na divisão social do trabalho brasileiro foi uma das mais marcantes transformações ocorridas no país a partir de 1970 e se deu por diversas razões, entre elas, a busca por uma complementação na renda familiar e elevação das expectativas de consumo em face da proliferação de novos produtos advindos da industrialização (PINTO, 2007). Por aqui, há muito tempo, elas já não mais apenas esperam em casa o amado voltar do trabalho.

No entanto, anos antes, a eclosão das Guerras Mundiais teve uma importante contribuição na inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando que foi a partir destes acontecimentos que as mulheres tiveram que buscar, através do trabalho, o sustento da família, enquanto seus companheiros, forçadamente, foram para os campos de batalha (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2003).

Além disso, com o desenvolvimento da sociedade industrial, a mão de obra feminina começou a ser utilizada como meia-força de trabalho, no sentido depreciativo de entrega dos postos mais sacrificados, mal remunerados e presos à falta de perspectivas de ascensão profissional e social.

Mais adiante, percebeu-se que, ao longo do desenvolvimento capitalista, profundas mudanças no campo econômico, político e social repercutiram sobre a composição da força de trabalho. Uma das mais importantes metamorfoses estruturais da sociedade foi a do papel da mulher nas relações humanas, de gênero e de trabalho, arduamente ampliado ao preço de seculares sofrimentos e incompreensões (PINTO, 2007).

Assim, segundo Zanusso e Assis (2009), após conquistarem incentivos e apoio, aos poucos, as mulheres foram ganhando mais espaços no mercado de trabalho. Além disso, com o aumento dos níveis de escolaridade, as mulheres elevaram suas conquistas, com maior qualificação, fator que facilita não apenas a entrada delas no mercado de trabalho, mas também a afirmação aos padrões menos prejudiciais e de maior prestígio em postos de trabalho (AZEVEDO, MENEZES e FERNANDES, 2000).

Porém, apesar da conquista do espaço feminino no mercado de trabalho e do aumento dos níveis de escolaridade, ainda não é comum encontrar mulheres ocupando cargos de gerência no Brasil (PROBST, 2005). Além disso, tendo em vista uma pesquisa do IBGE feita em 2008, Filho e

Filho (2015) afirmam que a remuneração das mulheres com curso superior era 40% menor que a dos homens com a mesma escolaridade.

Considerando esta realidade e para abordar o assunto de forma a levantar uma reflexão sobre ele, o presente artigo é estruturado, num primeiro momento, por uma explanação sobre a evolução histórica do processo de inserção e de participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil; posteriormente, é feita uma abordagem sobre a questão da instrução e da desigualdade em relação a rendimentos (salários) e à ocupação nos cargos de chefia, considerando o gênero; na sequência, são apresentados vários dados estatísticos em relação à transformação do lugar ocupado pela mulher no mercado de trabalho e aos cargos exercidos por ela; por último, são apresentadas as considerações finais sobre a proposta do artigo.

2. OBJETIVO

Conhecer e refletir acerca do processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, assim como se deu sua transformação, destacando os possíveis avanços e retrocessos desta trajetória.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar o objetivo, optou-se por organizar uma revisão bibliográfica, com levantamento de artigos e teses sobre a temática, assim como dados estatísticos obtidos no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e de outras instituições governamentais.

4. UMA DISCUSSÃO COM OS AUTORES

4.1. A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Foi a partir do ano de 1939, segundo Ferreira *et al.* (2011), durante a Segunda Guerra Mundial, que se percebeu a maior inclusão da mulher no mercado de trabalho. Por ter sido uma longa guerra, houve diminuição significativa da força de trabalho masculina e, conseqüentemente, maior participação da mão de obra feminina para suprir essa ausência. Vale ressaltar que, nessa época, as tarefas estavam voltadas para o trabalho agrícola e para as atividades nas pequenas empresas manufatureiras e comerciais.

Já na década de 1940, houve uma contribuição mais expressiva da inserção da mulher no mercado de trabalho em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, químicos e automobilísticos (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2003).

Luz e Fuchina (2009) destacam que o processo de industrialização deslocou a produção para fora do domicílio. Com a introdução de novas tecnologias e de capitais estrangeiros no Brasil, desenvolveu-se a ideia

de progresso e de modernização das cidades, o que, conseqüentemente, favoreceu mudanças sociais, estruturais e mentais na sociedade.

Ainda segundo os autores, no momento em que as mulheres deixaram suas casas em busca de trabalho no mercado formal, as relações alinhavaram-se ainda mais pautadas pela perspectiva de desenvolvimento, as mentalidades foram se abrindo para a mudança, e elas, aos poucos, foram ganhando espaço. Ressalta-se que os primeiros contatos das mulheres com o mercado de trabalho foram discriminatórios, apenas com o intuito de obter lucro, sendo vistas como melhor custo-benefício para o empregador por ofertar salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas.

Assim, conforme destacam Querino *et al.* (2013), com a expansão da economia, a urbanização crescente e a industrialização em ritmo acelerado, mais precisamente na década de 1970, houve maior favorecimento da entrada e do aumento de trabalhadoras no mercado de trabalho. Schlickmann e Pizarro (2003) acrescentam ainda que, além do trabalho já realizado no setor industrial, as mulheres começaram a fazer diferença como empregadoras e/ou como profissionais autônomas.

A expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional não apenas reafirmaram o processo de inserção feminina no mercado de trabalho, mas também acentuaram a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego (PINTO, 2007). Essas grandes transformações econômicas da sociedade industrial foram progressivamente modificando um cenário socialmente construído, em que o homem era tido como único provedor da família, abrindo espaço para a participação feminina no mercado, ainda que, inicialmente, complementar.

Além disso, Luz e Fuchina (2009) ressaltam que a profissionalização e a entrada da mão de obra feminina no mercado formal de trabalho favoreceram a concepção de busca pela liberdade no universo feminino, dando início a uma série de movimentos feministas. No entanto, esta suposta mudança em relação à liberdade das mulheres não significou que elas estivessem livres de suas obrigações historicamente colocadas pela sociedade, ou seja, cumprir suas tarefas em relação aos afazeres domésticos de uma dona de casa, boa esposa e mãe zelosa.

Para Cabral (1999), as transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas e pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos, facilitaram a oferta de trabalhadoras. A presença feminina no mercado de trabalho foi ganhando reconhecimento, balizado pela outorga de garantias de alguns direitos de trabalho, um exemplo disso foi a Constituição Federal Brasileira de 1988, ao estabelecer,

no art. 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações³ (FERREIRA *et al.*, 2011).

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As conquistas das mulheres trazidas com a consolidação da Constituição Federal Brasileira de 1998 são reflexo da entrada feminina no mercado de trabalho, ainda como um processo de transformação lenta, porém intensa e consistente. A mulher conquista novos mercados, incluindo aqueles que antes eram considerados inaceitáveis para elas, mas que hoje passam a ser vistos com naturalidade por toda a sociedade (BRUSCHINI, 2007).

Ressalta-se ainda que, segundo Probst (2005), neste período, a taxa anual de oferta de emprego para as mulheres começa a se mostrar mais elevada que a dos homens, ocasionando a existência de maior crescimento de ocupação feminina em relação à masculina. Consequentemente, tem-se hoje o aproveitamento porcentual da mão de obra feminina superior à masculina em todas as fases recentes da economia brasileira (LINHARES e LAVINAS, 1997).

Este índice de crescimento anual não significa, porém, que elas ocupem uma fatia maior do mercado. O relatório sobre desenvolvimento humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), de 1998, revela que, no Brasil, as mulheres, à época, representavam 44% da força de trabalho.

O contínuo crescimento da participação das mulheres nos últimos cinquenta anos é explicado por Melo (2005, p.4), através de diversos fatores econômicos e culturais. Segundo a autora, “o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando aumento das possibilidades de as mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade”.

Bruschini (2007) e Amaral (2012) defendem que o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho foi possível, inclusive, pelo ingresso nas universidades e pela expansão da escolaridade das mulheres, uma vez que elas estão liderando os índices de escolaridade em relação aos homens. De acordo com Bruschini e Pruppin (2004), com o aumento do grau de instrução das mulheres, além de continuar marcando presença em espaços tradicionais de ocupação feminina, como o magistério e a enfermagem, elas têm adentrado também áreas profissionais de prestígio,

3 Outros exemplos presentes da Constituição Federal Brasileira do ano de 1988 são os artigos 7º e 226º. Enquanto o primeiro, nos seus incisos XVIII e XX, garante a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, o segundo, em seu parágrafo 5º, prescreve a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres diante do casamento e dos filhos – este último indo na contramão das perspectivas socioculturais estabelecidas.

como o direito e as engenharias, tradicionais redutos masculinos. Contudo, segundo os autores,

[...] ainda que essas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão (BRUSCHINI e PRUPPIN, 2004, p. 109).

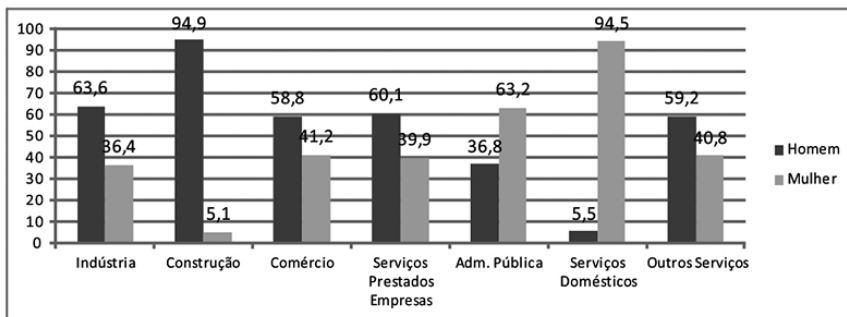
A diferença entre os salários das mulheres e dos homens, mesmo que persistente, tem se atenuado ao longo dos anos. Uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no município de São Paulo, revela que a desigualdade salarial entre gêneros apresentou, em 2014, a menor diferença desde 1985, ano em que a pesquisa começou a analisar estas disparidades. Segundo os dados, as mulheres receberam em 2014, em média, R\$ 9,80 por hora de trabalho, representando um aumento de 5,3% em relação ao ano anterior, já o rendimento dos homens foi de R\$ 12,04 por hora.

Assim, apesar do notado crescimento, ressalta-se que, para uma importante parcela das trabalhadoras, a inserção no mercado de trabalho foi caracterizada, através do tempo, pela marca da precariedade. Os dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2009, mostram a proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo. Os dados da pesquisa apontam que 47,2% das trabalhadoras têm carteira de trabalho assinada, em comparação com 51,2% dos homens nesta condição. Na proporção das pessoas ocupadas que contribuíam para a previdência, os valores das mulheres eram de 64,7% contra 68,5% dos homens.

Essa mesma pesquisa mostra também que, em relação à participação das mulheres nos grupamentos de atividades que incluíam a administração pública e os serviços domésticos, elas eram maioria. Por outro lado, observou-se que, nos grupamentos que incluem a indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas e outros serviços, elas eram minoria, conforme ilustra o Gráfico 1.

Enquanto os dados relativos à ocupação dos cargos de serviços domésticos mostram a cristalização de uma perspectiva sociocultural (a de que as tarefas de casa seriam demandas femininas), a atuação na Administração pública pode atestar a condição de maior nível de escolaridade. Como a legislação brasileira imputa aos servidores a condição de terem sido aprovados em concurso (salvo os casos de recrutamento amplo devidamente normatizados), infere-se que as mulheres, com maior instrução, têm mais chances de serem aprovadas nas seleções no país.

Gráfico 1. Distribuição da população ocupada, por grupamento de atividade, segundo o sexo – média das estimativas mensais de 2009



Fonte: IBGE (2009).

Ainda de acordo com a PME de 2009, enquanto 61,2% das mulheres que trabalhavam tinham 11 anos ou mais de estudo, os homens tinham um percentual de 53,2%. Destaca-se também a parcela de trabalhadoras que têm curso superior completo: 19,6% contra os homens que correspondem a 14,2% de trabalhadores com curso superior completo.

Na comparação por sexo, verificou-se que, em todos os grupos de ocupação, o percentual feminino com 11 anos ou mais de estudo ou com curso superior completo era superior ao masculino, exceto para o grupo de ocupação de trabalhador doméstico⁴ (Gráficos 2 e 3).

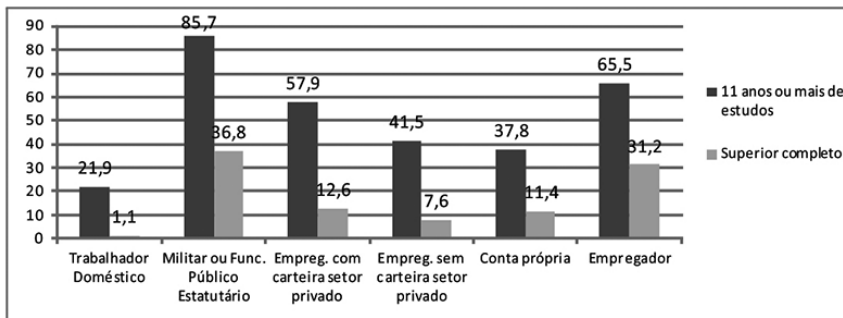
Pode-se perceber que a maior diferença na comparação entre homens e mulheres que têm nível superior completo ocorre no grupo de ocupação militar ou funcionário público: 21,2% a mais de ocupação do sexo feminino nestes grupos. Por outro lado, a diferença do percentual feminino e masculino para aqueles que têm 11 anos ou mais de estudos ocorre nos grupos de ocupação de empregado com carteira assinada no setor privado: 18,5% a mais de ocupação feminina, seguido de empregado sem carteira assinada no setor privado, 18,2% a mais de ocupação feminina.

Porém, mesmo com maior nível de escolaridade, a participação feminina no mercado de trabalho se deparou com a dura realidade de ocupar posições pouco valorizadas, haja vista que “com o decorrer do tempo, obteve-se o seguinte panorama: mulheres trabalhando mais e ganhando menos”. A força de trabalho da mulher continua sendo menos valorizada e menos reconhecida socialmente, pois, apesar do grande espaço

⁴ Notadamente uma ocupação de cunho mais operacional, há nesta ocupação, porém, funções de coordenação – o que pode explicar, mesmo baixo, o índice de instrução. Apesar de o PME de 2009 não apresentar esta informação de forma clara, infere-se que, em razão de uma maior qualificação, seriam os homens que, em geral, teriam mais chances de ocupar esta função.

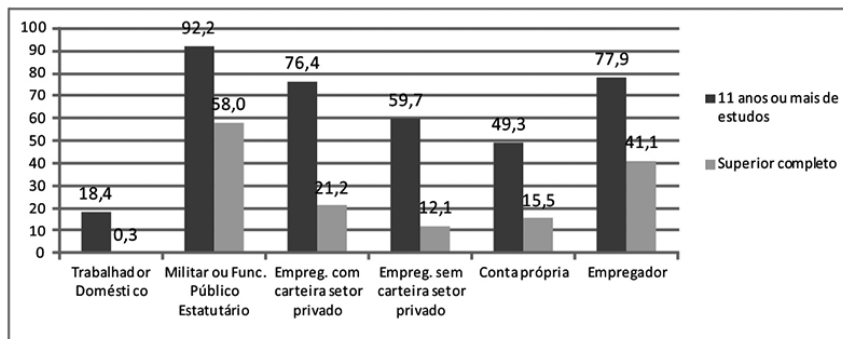
conquistado, ele se torna questionável na medida em que os trabalhos de maior exigência intelectual e de cunho gerencial são, na grande maioria das empresas, ocupados por homens (BRASIL et al., 2009, p. 100).

Gráfico 2. Participação da população ocupada masculina, por escolaridade, segundo as formas de ocupação – média das estimativas mensais de 2009



Fonte: IBGE (2009).

Gráfico 3. Participação da população ocupada feminina, por escolaridade, segundo as formas de ocupação – média das estimativas mensais de 2009



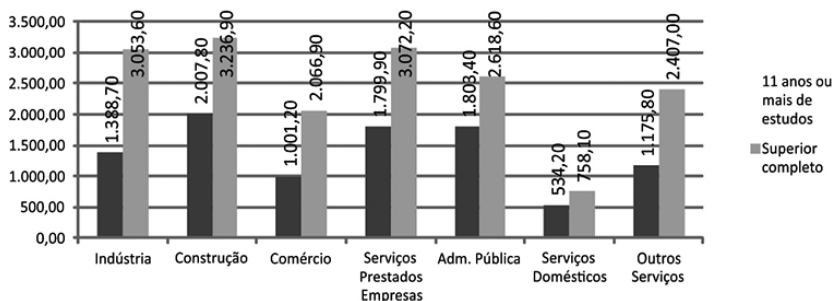
Fonte: IBGE (2009).

Se compararmos a média anual dos rendimentos das mulheres, Gráfico 4, com os rendimentos dos homens, Gráfico 5, a PME de 2009 mostra que, em média, as trabalhadoras ganham em torno de 72,3% do rendimento recebido por eles, tanto para as pessoas que têm 11 anos ou mais de estudo quanto para aquelas que têm curso superior completo.

Verificou-se que, nos diversos grupamentos de atividade econômica, a graduação superior não aproxima os rendimentos recebidos por homens e mulheres, pelo contrário, a diferença se acentua. No caso do

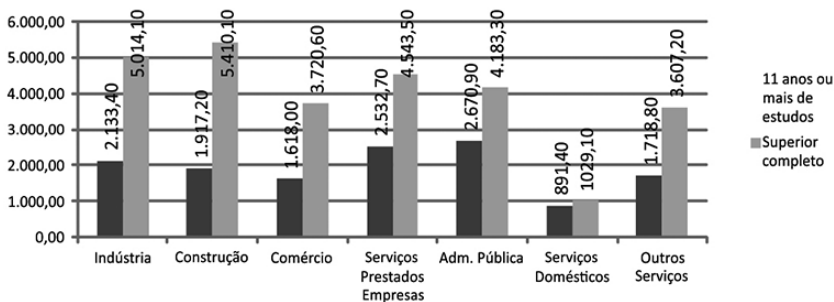
Comércio, por exemplo, a diferença de rendimentos para a escolaridade de 11 anos ou mais de estudo é de R\$ 616,80 a mais para os homens. Quando a comparação é feita para o nível superior, ela é de R\$ 1.653,70 para eles.

Gráfico 4. Rendimento médio da população ocupada feminina, por escolaridade, segundo grupamento de atividades – média das estimativas mensais de 2009



Fonte: IBGE (2009).

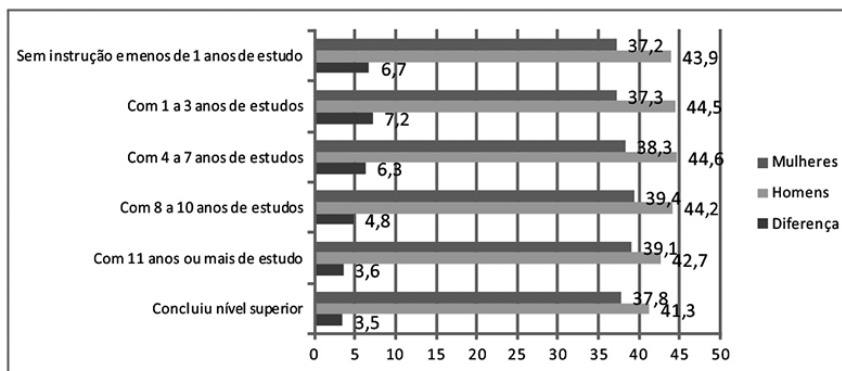
Gráfico 5. Rendimento médio da população ocupada masculina, por escolaridade, segundo grupamento de atividades – média das estimativas mensais de 2009



Fonte: IBGE (2009).

Em relação às horas trabalhadas, a pesquisa mostrou que as mulheres com 8 a 10 anos de estudo declararam trabalhar mais horas semanais, 39,4 horas. No entanto, aquelas com 11 anos ou mais de estudo foram as que apresentaram a menor diferença na média de horas trabalhadas em relação aos homens, 3,6 horas. A maior diferença apresentada foram as mulheres com 1 até 3 anos de estudo, com 7,2 horas na média de horas trabalhadas entre homens e mulheres. O número de horas trabalhadas pelas mulheres que tinham curso superior completo somente ultrapassava ao das que tinham até 3 anos de estudos.

Gráfico 6. Número médio de horas semanais trabalhadas, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo, e diferença da quantidade de horas trabalhadas entre os sexos – média das estimativas mensais de 2009



Fonte: IBGE (2009).

Em comparação com a mesma pesquisa da PME, feita pelo IBGE em 2003, os dados mostram que as mulheres com 11 anos ou mais de estudo foram as únicas a aumentar a média de horas trabalhadas semanalmente, em todo o mercado de trabalho, de 38,8 horas em 2003 para 39,1 horas em 2009.

As mulheres ainda experimentam desvantagem na ocupação de altos cargos executivos e na valorização do trabalho para efeitos remuneratórios. A depreciação salarial da mulher em relação ao homem é de 30% em cargos de qualificação ordinária e de 22,8% em cargos de alta qualificação (PINTO, 2007). Apesar de as mulheres brasileiras predominarem nos segmentos mais escolarizados da população economicamente ativa e do avanço feminino dentro de atividades que eram exclusivamente masculinas, os homens ainda seguem em maioria nos segmentos com melhor remuneração (PROBST, 2005). Entre os fatores que se destacam para essa falta de valorização estão a segregação ocupacional, que limita as opções de trabalho da mulher, e a divisão sexual do trabalho, que incumbe, conforme já afirmado, às mulheres os trabalhos e cuidados com o lar (RODRIGUES *et al.*, 2011).

De acordo com um estudo de 2013 do IBGE, em que é feita uma síntese de indicadores sociais, 5% das trabalhadoras acima de 25 anos têm cargo de chefia em relação a 6,4% de homens na mesma condição. A diferença parece pequena, mas o abismo se consolida ao se verificar o rendimento médio: as mulheres chegam a ganhar até 30% a menos⁵.

5 Rendimento médio dos homens ocupados em cargos de chefia é de R\$ 4.603,00 diante dos

A mesma pesquisa ainda indica que a jornada de trabalho das mulheres no Brasil é superior à dos homens, considerando a soma entre a média de horas semanais trabalhadas na ocupação principal e a média de horas despendidas em afazeres domésticos: enquanto elas somam 56,9 horas, eles chegam a 52,1, cerca de 9% a mais de tarefas totais.

Segundo a pesquisa *Women in business* (2015), no Brasil apenas 15% dos cargos de direção são ocupados por mulheres. A pesquisa, de ordem mundial, mostra que este índice sobe, no máximo, a 40% na Rússia e chega a 8% no Japão, considerando uma maioria absoluta dos homens, em média, de 78%. Ainda acerca do nosso país, o estudo aponta que 57% das empresas brasileiras não têm líderes do sexo feminino. Os números indicam ainda que existem quatro principais tendências sobre as carreiras de homens e mulheres. Elas, em geral, trabalham seu caminho até as posições de suporte (assessoria) aos managements; são mais exigidas em razão das demandas familiares; estabelecem formas diferenciadas, às dos homens, de network; e citam que são vítimas de preconceito de gênero.

As mulheres podem ser vítimas de dominação autoritária (explícita ou velada) e de barreiras culturais que dificultam ou impedem sua ascensão a níveis mais altos na empresa (AMARAL, 2012). Uma pesquisa do Observatório Social, feita em 2004, destacou que, apesar de a presença feminina no mercado de trabalho ser crescente a cada ano, a discriminação contra as mulheres ainda é real.

Segundo Pinto (2007, p.37), a discriminação pode vir de diversas formas e fontes e, muitas vezes, estão balizadas por “resíduo estrutural da formação machista da sociedade; impulso humano natural de dominação; controle majoritário dos fatores econômicos pelo homem; deformação cultural atávica; influência religiosa” e até, não as culpabilizando por tal, “absorção maternal e familiar da mulher”.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Quando você me quiser rever, já vai me encontrar refeita,
pode crer. Olhos nos olhos, quero ver o que você faz, ao sentir
que sem você eu passo bem demais⁶.*

Chico Buarque

A proposta deste artigo foi apresentar e discutir o processo de inserção

R\$ 3.172,00 das mulheres.

⁶ “Olhos nos olhos” (1976) é, provavelmente, a primeira canção em que Chico Buarque apresenta uma personagem mulher que expressa a sua liberdade. A marcação lúdica em epígrafe marca um estágio possível de transformação da mulher no mercado, longe dos estigmas e preconceitos que ainda marcam a sua condição de trabalho e ascensão profissional.

da mulher no mercado de trabalho, assim como sua transformação, destacando os possíveis avanços e retrocessos desta trajetória. Como se viu, a trajetória profissional da mulher não ocorreu de forma linear e tranquila. Ainda hoje a inserção mercadológica delas exige muito esforço diante dos obstáculos existentes. Apesar de o nível de escolaridade ser maior que o dos homens, as mulheres ainda obtêm salários menores que eles e ocupam cargos inferiores. Mesmo com significativa expansão da ocupação feminina no mercado de trabalho, ainda se percebe maior participação masculina, principalmente em se tratando de cargos de chefia.

Apesar de existirem leis que possam garantir a igualdade de gêneros no mercado de trabalho, como a Constituição de 88, sua efetivação não acontecerá enquanto não houver uma conscientização de igualdade entre os dois sexos, acompanhada de uma quebra de preconceitos contra as mulheres. As possíveis condições limitadoras a elas são impedimentos culturais que devem ser discutidos e dissolvidos, principalmente aquelas condições relacionadas à gestão doméstica: parte-se do princípio de que estas são obrigações complementares que devem ser divididas (igualmente⁷) entre o casal – e aqui se incluem as demandas com os filhos.

Tendo em vista a realidade exposta, acredita-se que as empresas e instituições empregadoras podem e devem adotar políticas inclusivas, impulsionando a oportunidade justa de ocupação da mulher em altos cargos e ainda garantir equidade salarial no desempenho de funções iguais às dos homens. É preciso que os gestores (sobretudo os de recursos humanos) reflitam acerca da dinâmica cultural de suas respectivas organizações, avaliando quais são as limitações às quais as mulheres podem estar submetidas em cada caso.

Nesse sentido, este artigo aponta para estudos vindouros que se debrucem sobre as relações de gênero que se dão nas mais variadas empresas, segmentos e setores produtivos do país, de modo a fragmentar e analisar de modo isolado cada uma das perspectivas, muitas já apontadas nos diversos estudos citados neste trabalho, dando-nos uma dimensão da totalidade pelas partes.

Na mesma medida, o primeiro passo em relação às mudanças socioculturais também poderia ser dado pelas organizações. Não se pensa em ações paliativas ou de mero endomarketing. Ainda que em doses homeopáticas, é preciso que as empresas, em uma frente educacional, estabeleçam com os homens e mulheres que compõem o seu plantel, independentemente dos níveis, mas, principalmente, com os de gestão/estratégicos, reflexões sobre o papel social dos indivíduos (para além das distinções de gênero), dentro e fora das instituições. Tal posicionamento,

⁷ Lembrando que, segundo dados do IBGE (2013), as mulheres têm hoje pelo menos o dobro de médias de horas despendidas em afazeres domésticos.

porém, também faz vislumbrar novos trabalhos de pesquisa, balizados por investidas do tipo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. Itinerarius Reflectionis. *Revista eletrônica do curso de pedagogia do campus Jataí*, Universidade Federal de Goiás - UFG, Jataí, vol. 8, nº 2, p. 1-20,2012.
- AZEVEDO, José Sérgio Gabrielli de; MENEZES, Wilson Ferreira; e FERNANDES, Cláudia Monteiro. *Fora de lugar: Crianças e adolescentes no mercado de trabalho*. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 2000.
- BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1998. 292p.
- BRASIL, Lemuel; PEREIRA, Antônio Nunes; MACHADO, Vandresa Lúcia. A inserção do gênero feminino na empresa vis-à-vis a participação feminina na população economicamente ativa: um estudo de caso da companhia energética do Paraná (COPEL). *Revista Eletrônica Gestão e Sociedade*, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, vol. 3 nº.5,p. 95-113, jan/jun, 2009.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, vol.37, nº. 132, p. 537-572, set/dez, 2007. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 14 de junho de 2015.
- BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, vol. 34, nº 121, p. 105-138, jan/abr, 2004.
- CABRAL, Márcia Regina. *O mercado de trabalho na década de 90. Um mundo em transformação*. Monografia apresentada ao curso de Pedagogia da Faculdade da Universidade do Vale do Itajaí - Univali, Santa Catarina, 1999.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *A presença feminina no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo, 2014*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/analiseped/mulheresSAO.html>. Acesso em 31 Ago. 2015.
- FERREIRA, Juliana de Campos; SANTOS, Simone Aparecida Soares; TOMÉ, Marta Fresneda. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. *Revistas Científicas Eletrônicas da FAEF*, Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral -FAEF, Garça/SP,vol.20, nº 20,p. 1-7,jun, 2011.
- FILHO, Tadeu Lucas de Lavor; FILHO, Antoniel dos Santos Gomes.

- Discutindo a inserção da mulher no mercado de trabalho. *Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia*, Faculdade Leão Sampaio, Juazeiro do Norte /CE, vol. 2, nº. 6, p.1-3, 2015.
- GRAND THORNTON. International Business Report – IBR. *Women in business: the path to leadership*. 2015. Disponível em: <<http://www.grantthornton.global/insights/articles/women-in-business-2015/>>. Acesso em: 31 de julho de 2015.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa mensal de emprego*, Rio de Janeiro, 2009.
- LINHARES, Leila; LAVINAS, Lena. Mulheres e trabalho: lei e mercado. *Revista Proposta*, Rio de Janeiro: vol. 26, nº. 72, p. 52-61, mar/mai, 1997.
- LUZ, Alex Faverzanida; FUCHINA, Rosimeri. Evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho. *Anais II Seminário Nacional de Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS*, 2009.
- MARQUES, Elisabeth Kurtz. Mulheres mais escolarizadas num mercado de trabalho que ainda reproduz o modelo da família tradicional. *Mulher e trabalho*, Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul, vol.5, p.149-159, 2005. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2004/artigo10.pdf>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.
- MELO, Hildete Pereira de. Gênero e pobreza no Brasil. *Relatório Final do Projeto Governabilidade Democrática de Gênero em América Latina y el Caribe*. Brasília, 2005.
- OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Observatório Social Em Revista*. Florianópolis, vol. 2, nº.5, 76p., mar, 2004. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>>.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. *2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho*, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.
- PROBST, Elisiana Renata. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. *Revista Leonardo Pós*, Instituto Catarinense de Pós Graduação - ICPG, Itajaí/SC, vol.2, nº.2, p.1-8, 2005, Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.
- QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da; A evolução da mulher no mercado de trabalho. E-FACEQ: *Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós*, Jandira/SP, vol. 2, nº. 2, p. 1-32, ago, 2013.
- RODRIGUES, Edirlene de Nazaré; SILVA, Gleycieli Florêncio da; SILVA, Sabrina Estéfani Tomba da; e GONÇALVES, Taís. A ocupação

- feminina nos cargos de chefia: dificuldades e superações. *Revista Científica da Faculdade Cenecista de Varginha - FACECA*, Varginha/MG, vol. 1 nº.9, p. 1-11, 2011.
- SCHLICKMANN, Eugênia, PIZARRO, Daniella. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. *Revista Borges*, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, vol. 3, nº. 1,p. 70-89, jul, 2003.
- ZANUSSO, Renata Cristina Gonçalves de Souza, ASSIS, Rosiane Hernandes de. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho, *VI Congresso Virtual Brasileiro de Administração*. CONVIBRA, 2009.