

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**

**DENISE MARIA LIMA MAGALHÃES**

**Desigualdades de Gênero no Contexto Organizacional**

**Belo Horizonte - MG**

**2016**

**DENISE MARIA LIMA MAGALHÃES**

**Desigualdades de Gênero no Contexto Organizacional**

**Monografia apresentada a  
Universidade Federal de Minas  
Gerais como requisito parcial para  
a obtenção do título de  
Especialista em Gênero e  
Diversidade na Escola.**

**ORIENTADORA: Isabela Saraiva  
de Queiroz**

**Belo Horizonte - MG**

**2016**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, a todos os professores e às orientadoras, que me acompanharam e me apoiaram durante todo o processo, contribuindo para a minha formação. À minha família, por sua capacidade de acreditar e investir em mim. E, por fim, a todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, pois sem ele eu não teria forças para essa longa jornada. Dedico também a minha família e amigos, que sempre me apoiaram durante todo o percurso.

## RESUMO

O direito ao trabalho da mulher passou por diferentes fases ao longo da história, dentre elas, fase de exclusão, proibição e, enfim, de proteção. Nos últimos tempos, cada vez mais um número maior de mulheres estão ingressando no mercado de trabalho. No entanto, as desigualdades ainda se fazem presentes. Nesse sentido, este trabalho pretende analisar as diferentes participações de homens e mulheres no contexto organizacional, considerando os avanços da inserção da mulher no mercado de trabalho. Argumenta-se sobre a importância da equivalência entre homens e mulheres, justificando o estudo apresentado. A metodologia utilizada foi a de pesquisa bibliográfica com base em teóricos especialistas no assunto proposto. Ressalta-se que vários são os estudos que apontam que as relações entre homens e mulheres atravessam, ainda no século XXI, conflitos e desigualdade em diversos aspectos. Sugere-se novas pesquisas abordando o tema desenvolvido no sentido de ampliar as relações de igualdade entre os gêneros.

Palavras-Chave: Direitos; desigualdades de gênero; mercado de trabalho; igualdade.

## **SUMMARY**

The right to women's work passed through different phases throughout history, among them, exclusion phase, prohibition and, finally, protection. In recent times, increasingly greater numbers of women are entering the labor market. However, inequalities are still present. In this sense, this work aims to analyze the different interests of men and women in the organizational context, considering the advances of women entering the labor market. It is argued about the importance of equity between men and women, justifying the presented study. The methodology used was the bibliographical research based on theoretical. It is noteworthy that several studies have pointed out that the relations between men and women go through, even in the twenty-first century, conflict and inequality in various aspects. It is suggested further research addressing the theme developed to expand relations of gender equality.

Keywords: Rights; gender inequalities; job market; equality.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
METODOLOGIA.....	05
CAPÍTULO I - GÊNERO, CONCEITOS E CONSIDERAÇÕES.....	06
CAPÍTULO II - A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....	11
CAPÍTULO III - EVOLUÇÃO DA MULHER NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL .....	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS .....	28

## INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado objetivou analisar as diferentes participações de homens e mulheres no contexto organizacional, considerando os avanços da inserção da mulher no mercado de trabalho. Tratam-se de relevantes questões estudadas sobre a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho sob a ótica das dificuldades encontradas e das lutas travadas no decorrer dos tempos. Tratando-se do mercado de trabalho voltado para as mulheres, observa-se que nos últimos dez anos, apesar da extensa trajetória das mesmas na luta pelos seus direitos, equidade e cidadania no Brasil e, também, a nível mundial, os avanços na igualdade de gênero foram bem restritos. A situação nos últimos tempos, contudo, tem mudado e, cada vez mais, as mulheres estão ingressando no mercado de trabalho.

Pesquisas mostram que a partir dos anos 1970 houve um aumento na participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro e de uma forma especial no trabalho urbano. As estatísticas sobre a contribuição da mulher na participação econômica familiar apontam uma evolução significativa, ressaltando que ainda se tem muito a evoluir. (BARSTED, 2001)

Torna-se importante comentar que o grande ingresso da mulher no mercado de trabalho se deu a partir das necessidades econômicas intensificadas no período de 1970, com a defasagem dos salários dos trabalhadores, o que tornou possível e necessário que as mulheres também ingressassem no mercado de trabalho. Ressalta-se, no entanto, que, apesar desses avanços, as desigualdades ainda permanecem.

Este trabalho objetivou, assim, analisar as desigualdades de gênero no âmbito organizacional, considerando que as mulheres ainda sofrem discriminação em razão do gênero.

Afirmção interessante é que as posições ocupadas por homens e mulheres no contexto organizacional revelam que as desigualdades se constroem numa relação de dominação das pessoas do sexo masculino sobre as do sexo feminino. Nas considerações de Smigay (2002), dão que está em questão é o sexismo, o qual se caracteriza por atitudes discriminatórias em relação às mulheres.

Estudos atuais mostram que o sexismo pode ser entendido como um termo que se refere a discriminações sexuais e conjuntos de ideias ou ações que privilegiam um indivíduo de determinado sexo (gênero ou orientação sexual). Para Lagarde (1996), o sexismo manifesta quando o ser internaliza a ideologia e de certa forma a espelha em si próprio. (LAGARDE, 1996, P. 05)

Na mesma linha de raciocínio vale ressaltar que o machismo e a misoginia são também maneiras implícitas de sexismo. O conceito de misoginia pode ser expresso pela intolerância ou repulsa, até mesmo ódio por parte do gênero masculino contra as mulheres. Muitas vezes esta repulsa contribui para o aumento da violência contra a mulher. Quanto ao machismo, é o comportamento, expresso por opiniões e atitudes, de um indivíduo que recusa a igualdade de direitos e deveres entre os gêneros sexuais, favorecendo e enaltecendo o sexo masculino sobre o feminino. (LAGARDE, 1996)

Lagarde argumenta que o machismo e a misoginia são formas significativas do sexismo. Quanto à misoginia é “um recurso consensual de poder que faz as mulheres serem oprimidas antes de atuar ou manifestar-se, ainda antes de existir, só por sua condição genérica”. (LAGARDE, 1996, p. 18) O sexismo muitas vezes é manifestado com o intuito de desprezar e desqualificar mulheres, tratando-as como seres de menor prestígio social.

Argumenta-se também aqui sobre as relações de gênero, falando de relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres. Ao longo da história, a mulher foi o Outro, enquanto o homem estabelecia ideias e valores que criavam uma hierarquia de poder entre os sexos fazendo com que a relação de dominação construída se entranhasse por toda sociedade tornando-se algo natural.

Traçando um retrocesso, pensa-se nas origens históricas dessa prática visualizada nas posturas machistas. Observa-se que as tarefas femininas embasavam somente em afazeres domésticos e serviços mais simples. Visto que o poder de simbolizar, de gerar conhecimento e comunicação focava-se nas mãos dos homens, dando sentido a uma ordem social durante um período histórico significativo.

Nesse sentido, torna-se necessário esclarecer que as desigualdades de gênero se estabelecem e são sustentadas no interior do patriarcado, sistema

de dominação que se encontra altamente capilarizado no mundo social, nas relações interpessoais, nas relações micro e macro sociais e nas instituições.

De acordo com as colocações de Probst (2015), no passado a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisavam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade. Mesmo assim algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de serem apenas esposas, mães e donas do lar, a partir da década de 1970, quando as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho. Daí pra frente observa-se uma grande evolução da mulher com ingresso no mercado de trabalho.

Pesquisas do IBGE comprovam um fenômeno que não obedece fronteiras. Cresce exponencialmente o número de mulheres em postos diretivos nas empresas. Curiosamente, essa ascensão se dá em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de mulheres no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho. Segundo alguns analistas, esse processo tem origem na falência dos modelos masculinos de processo civilizatório.

Siqueira (2002) nos diz que o trabalho das mulheres na esfera pública vem se transformando em um fenômeno irreversível, possibilitando novos campos de atuação, realização e formação. Contudo, não se encontra contrapartida de maior igualdade nas tarefas de âmbito doméstico, gerando então, a dupla jornada de trabalho. Ao mesmo tempo, como é apontado por essa mesma autora, podemos observar uma série de transformações, tais como a ascensão de mulheres a postos e lugares sociais antes inimagináveis, o aumento do nível de escolaridade feminino, as novas organizações familiares (famílias mono parentais e famílias com casais homossexuais) e o próprio movimento feminista do século XX, entre outros fatores que transformam e impulsionam mudanças sociais colocando em questão o tradicional modelo do homem provedor da família.

Neste sentido, ao percebermos que as assimetrias entre homens e mulheres são construídas socialmente sendo, por isso, passíveis de mudanças, abre-se espaço para discussões sobre formas de inserção no mundo do

trabalho com vistas ao desenvolvimento de um contexto organizacional mais justo e igualitário.

São diversas as desigualdades existentes na sociedade brasileira. Uma das mais evidentes refere-se às relações de gênero, estando menos relacionada à questão econômica e mais ao ponto de vista cultural e social, constituindo, a partir daí, as representações sociais sobre a participação da mulher dentro de espaços variados, seja na família, na escola, igreja, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade. (CAMARGO, 2010)

O debate proposto aqui não se destina simplesmente a enfatizar a dicotomia “homem x mulher”, mas sim a equidade de gênero. Ou seja, o reconhecimento da diversidade humana, buscando a equidade, seja nas organizações, seja na sociedade como um todo.

## **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para a realização do trabalho aqui proposto foi a de pesquisa bibliográfica embasada em livros, artigos e sites. Os principais autores contribuintes para a sustentação teórica deste trabalho foram: Neto, Tanure e Andrade (2010), Nkomo e Cox Jr (2007), Oliveira, Oliveira e Dalfior (2000) e Quelhas (2010); dentre outros.

Este trabalho monográfico desenvolveu-se de forma estruturada, sendo segmentado em introdução, capítulo I, no qual foi abordado o conceito de gênero, capítulo II, no qual discutiu-se sobre a mulher no mercado de trabalho, e capítulo III, no qual dissertou-se sobre a evolução da mulher no contexto organizacional. Finalizamos com as considerações finais e listagem das referências bibliográficas utilizadas.

## CAPÍTULO I

### GÊNERO, CONCEITOS E CONSIDERAÇÕES NO CAMPO DO TRABALHO

Tradicionalmente, na língua portuguesa, o termo gênero reflete a divisão entre masculino, feminino e neutro. Referente à origem etimológica, gênero vem do latim *genus*, e significa “nascimento”, “família”. Em sua origem grega, *genos* e *geneã*, encontra-se alusão ao sexo, embora só tenha sido associado ao sexo biológico do indivíduo, enquanto sinônimo, por volta do século XV. Já nas Ciências Sociais, a palavra gênero diz respeito às representações do masculino e do feminino, a imagens construídas pela sociedade a propósito do masculino e do feminino, estando estas inter-relacionadas (SAFFIOTI, 2004).

O papel de homem e de mulher é constituído culturalmente e muda conforme o tempo e a sociedade. Esse papel já começa ser constituído desde que o bebê se encontra na barriga da mãe, quando a família, de acordo com o sexo, já começa a preparar o enxoval. Dessa forma, azul para menino e rosa para menina. Ao nascer, a primeira coisa que se identifica é o sexo: menino ou menina.

É a partir deste momento, que começa a receber mensagens sobre o que a sociedade espera deste menino ou menina. Ou seja, biologicamente, por genitais femininos ou masculinos, eles são ensinados pelos pais, família, escola, mídia, sociedade em geral, diferentes modos de pensar, sentir, atuar.

Saffioti (2004) afirma que as relações de gênero podem ser interpretadas teoricamente de diversas maneiras, mas enquanto categoria histórica é comum entre estudiosos, compreender a definição de gênero como “construção social do masculino e do feminino” (p. 45)

Neste sentido, é importante compreender gênero não como uma definição fixa, mas como sendo constantemente redefinido e adaptado pelos indivíduos em situações históricas particulares nos quais eles se encontram.

Ao longo da história ocidental, as definições sobre homem e mulher vieram sofrendo modificações, contudo, a dominação sempre foi masculina.

Para filósofos, como Aristóteles e Platão, a inferioridade feminina era não apenas aceitável, mas absolutamente normal. (LAQUEUR, 2001) Vale ressaltar que as mulheres vêm sempre lutando pela busca da igualdade e justiça.

O movimento das mulheres, deflagrado a partir do fim dos anos 1960, teve e tem um papel de grande importância, principalmente pela crítica que faz sobre a naturalização das relações hierárquicas entre homens e mulheres. No debate da divisão sexual do trabalho, os movimentos de mulheres apontam que estas relações hierárquicas compõem um dos mecanismos para a manutenção da subordinação da mulher, implicando a elas e aos homens lugares diferenciados e desiguais no mercado de trabalho, e deste modo, ampliando-se para outros setores da vida social. (AVELAR, 2001)

No processo evolutivo da organização social humana, às mulheres foi atribuído o espaço privado como o de sua ocupação natural e, aos homens, a redoma pública.

Os movimentos feministas contribuíram para o progresso das mulheres na nossa sociedade, além de contribuir para o reconhecimento da mulher no âmbito organizacional como pessoa que possui direitos, tendo em vista que ela desenvolve da mesma maneira que o homem as suas atribuições profissionais. Esses movimentos contribuíram também para o reconhecimento das mulheres como cidadãs. (QUELHAS, 2010)

Esclarecendo ainda mais, observa-se que nas últimas décadas, uma audácia em exigir a efetivação da isonomia nas relações de gênero, em diversos âmbitos sociais, tem sido as mulheres que, organizadas em Movimentos Feministas e de Mulheres têm demonstrado que é possível a construção de relações de gênero baseadas na equidade, bem como tem forçado o Estado a assumir uma atitude mais contundente no reconhecimento das mulheres como cidadãs.

A Constituição Federal de 1988 reconhece a igualdade entre homens e mulheres e abre espaço para a criação de ações afirmativas para a efetivação da igualdade isonômica de gênero. Porém, apesar de muitos avanços nas relações de gênero alcançadas, em especial, pelos Movimentos Feministas e a pela atual participação de elevado número de mulheres na vida pública,

constata-se que as ideias patriarcais seguem existindo de maneira bastante significativa e alarmante. (FRASER, 2007)

Historicamente falando, Quelhas (2010) aponta que, durante muitos séculos, a mulher viveu apenas para o lar, sendo escrava ou quase-escrava do homem. Semelhante a este argumento, Chies (2010), em seu trabalho *“Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho”* nos apresenta que a mulher como dona de casa é uma identidade rigidamente imposta pela cultura brasileira, mas o grande problema é pensar que essa identidade seja natural, ou seja, o espaço doméstico pertence “naturalmente” à mulher. Essa identidade é uma construção social, mas a sociedade, como mecanismo ideológico, naturaliza esse processo.

O debate sobre trabalho doméstico é fundamental para o feminismo, que considera a divisão sexual do trabalho como um elemento determinante nas relações sociais desiguais entre mulheres e homens. Esta divisão funciona como um início de separação entre as funções consideradas próprias de um e outro sexo, e de hierarquia, sendo as tarefas designadas aos homens considerados de maior valor e reconhecimento social. (MELO, CONSIDERA, DI SABBATO, 2007)

Para Rago (2004), essa condição social da mulher no âmbito organizacional, é articulada não apenas pela citada naturalização das desigualdades sociais, mas também por um processo de eliminação da historicidade dos fenômenos sociais. A autora afirma que esse processo de eliminação da historicidade pode ser percebido na relação estabelecida com vários movimentos sociais, como por exemplo, o feminista, o hippie, entre outros.

Neste sentido, o que é proposto de forma conflituosa e impactante por uma geração, é visto pelas seguintes gerações com naturalidade, como ordem natural do mundo, esquecendo-se a dimensão, bem como importância da luta realizada para sua conquista e progressão e rotulando o movimento originário como “derrotado”.

Historicamente, a situação diferencial de homens e mulheres no contexto organizacional é explicada por essa construção de papéis de gênero, a qual delimitou às mulheres os cuidados domésticos e aos homens, o provimento financeiro da família. No entanto, com o passar do tempo, as

condições sociais foram mudando e em seu detrimento, aos poucos, a mulher foi ocupando o seu lugar na sociedade.

No que se refere às possibilidades de equidade no campo das organizações, ao longo das últimas décadas, as mulheres vêm conquistando espaços profissionais, sociais, políticos que tradicionalmente eram reservados restritamente aos homens. Contudo, mesmo que a participação feminina como força do trabalho esteja crescendo (IBGE, 2012), homens ainda são a maioria entre os empregados e a discriminação de gênero ainda se mantém como um imperativo dentro das organizações.

Entre 2010 e 2012, houve o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. É o que aponta um levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística sobre empreendedorismo neste período. (IBGE, 2012) Segundo a pesquisa, houve em 2012 um crescimento de 9,5% no número de mulheres assalariadas em relação a 2010 em empresas de alto crescimento. A presença das mulheres no mercado de trabalho representava 32,4% em 2010, 33% em 2011 e 33,5% em 2012. O número representa um aumento de 153,1 mil postos de trabalho comparando com o ano de 2010.

Os dados acima são relativos a empresas consideradas de alto crescimento, ou seja, empresas que apresentam crescimento médio do pessoal ocupado assalariado igual ou maior a 20% ao ano, por um período de três anos. Apesar disso, segundo Souza e Santos (2014), no ano de 2013 menos de 14% dos cargos de diretoria das 500 maiores empresas do Brasil eram ocupados pelo sexo feminino e as mulheres demoravam mais para serem promovidas do que os homens.

Apesar da participação das mulheres no contexto organizacional ter crescido mais do que a dos homens no último ano, os salários das mulheres aumentaram menos. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base na RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), nos apresenta o dado que, no ano de 2000, somente 35,4% das mulheres estavam ocupadas. Em 2010, o número subiu para 43,9%. O que significou alta de 24% na década contra 3,5% dos homens, explicado pelo já alto nível de ocupação masculina, de 63,3%. (IBGE, 2012)

O avanço, no entanto, foi desigual. Em qualquer tipo de trabalho, a mulher ganha menos e a diferença vai aumentando conforme a escolaridade

aumenta. “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de raça, cor, sexo, ou qualquer forma de discriminação”. Este enunciado pode ser encontrado em legislações do mundo inteiro. Escrito de forma semelhante ou diferente, porém com a mesma finalidade, sendo a busca pela igualdade.

Torna-se relevante que se busque ações nas leis que determinam os direitos iguais entre homens e mulheres, em prol não apenas da teoria plausível, mas de práticas cotidianas que fazem jus ao que é imposto pelas leis, buscando a desconstrução dos estereótipos de gênero, defendendo assim, a equivalência entre homens e mulheres no contexto organizacional.

## **CAPITULO II**

### **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

A entrada da mulher no mercado de trabalho deu-se com as I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente). A ida dos homens para as frentes de batalha levou as mulheres a saírem de suas casas e assumirem os negócios da família e a posição dos seus maridos no mercado de trabalho. Porém, a guerra chegou ao fim, assim como a vida de muitos homens que lutavam pelos seus países de origem.

E muitos homens que sobreviveram estavam impossibilitados de retornar ao mercado de trabalho, pois muitos foram mutilados. Foi neste momento, então, que as mulheres foram obrigadas a deixar suas casas, seus filhos e assumirem a posição de seus maridos nos trabalhos e projetos que eram realizados por eles. (DIAS; REZENDE, 2009)

Diante disso, foram criadas leis para favorecer as novas trabalhadoras. Ressalta-se a relevância das reivindicações e a resistência das mulheres no processo de criação dessas leis, visando uma igualdade e legitimidade. Ficou estabelecido na Constituição de 1932, “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”. Mas apesar de todas as conquistas, permaneceram ainda algumas formas de exploração por muito tempo. (DIAS; REZENDE, 2009)

Até o ano de 1879, as mulheres não tinham direitos de cursar cursos de nível superior e, por muito tempo, boa parte do século XIX, poderiam ter apenas educação fundamental. Ainda com uma legislação que o tornava admissível, o acesso das mulheres à educação era dificultado. O Código Civil Brasileiro de 1917, dizia que mulheres casadas eram “incapazes, relativamente, a certos atos à maneira de exercê-lo.” E essa afirmação fez com que todas as transformações que aconteceram na sociedade brasileira durante

cinquenta anos fossem anuladas, sendo essa lei revogada apenas em 1962. (DIAS; REZENDE, 2009)

A saída das mulheres do ambiente familiar (lar) para o ambiente de trabalho (organização) em meados do século XX decorreu, principalmente, do processo de industrialização e do movimento feminista (SOARES; VIEIRA, 2010). Este fenômeno resultou em discussões e estudos sobre a redefinição de papéis sociais, sendo que “gênero” foi tomado como pressuposto para a busca dos significados das representações do feminino e do masculino, configurando nas construções culturais e históricas das relações entre os agentes sociais (OLIVEIRA; OLIVEIRA; DALFIOR, 2000).

A Constituição de 1988 finalmente trouxe uma nova perspectiva para se tratar dos institutos do direito de família e da igualdade entre os sexos. Podemos observar tais mudanças nos artigos 5º, I 8 e 226, § 4º 9. Com isso, a mulher brasileira passou a obter seus primeiros direitos dentro da sociedade brasileira, resguardados pela Constituição Federal. Desta maneira, ela foi consolidando a sua luta e dando formato legal aos seus esforços, e garantindo em partes o seu lugar no mercado de trabalho e na economia nacional. (CHAVES, 2002)

Os direitos humanos das mulheres, só podem ser observados e compreendidos a partir de uma perspectiva histórica, sobretudo da luta feminista. A luta tem sido longa e árdua. Somente em 1993, na Conferência de Direitos Humanos da ONU, admitiu-se que os direitos das mulheres e das meninas são direitos humanos. Ou seja, não há muito tempo em que os direitos humanos passaram a ter o recorte de gênero, com enfoque nas mulheres e nas meninas, possibilitando a construção de estratégias que encarem as desigualdades de oportunidades e de tratamento, como também a violência de qualquer tipo que seja. (DEL PRIORE, 2002)

Vale destacar que as mulheres vivenciam de forma desigual um acúmulo de tarefas característico da dupla e tripla jornada de trabalho, devido à necessidade de conciliar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico e o cuidado com crianças, doentes e idosos.

Akerlof e Kranton (2000) afirmam que a participação dos homens no trabalho doméstico aumentou nos últimos 50 anos, mas é bem inferior a das mulheres e, partir de dados mais aprofundados sobre as características do

trabalho efetivamente realizado dentro das residências, também se descobre que as tarefas mais 'nobres' do trabalho doméstico são relegadas aos homens.

Nas palavras de Hirata (2001), além disso, a divisão sexual do trabalho não tem efeito somente no emprego e na participação diferenciada de homens e mulheres no mercado, mas também afetam a forma como essas relações se difundem na sociedade. A responsabilização da afetividade e do trabalho não remunerado para as mulheres se traduz na perpetuação das desigualdades de tratamento entre os gêneros.

Recebem salários inferiores, mesmo quando o seu grau de escolaridade é mais alto que o dos homens e têm menos oportunidades para a ascensão profissional, qualificação, formação política e profissional. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) argumenta, baseado em pesquisas, que, sobre as conquistas das mulheres, são ainda observadas muitas desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras. Agrava-se esta situação de desigualdade de oportunidade no mercado de trabalho quando se trata da questão racial, uma vez que as mulheres negras são as que têm a inserção mais precária no mercado de trabalho. (SINGER, 1998)

Em estudo divulgado, pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), este mostrou que, apesar do recente crescimento econômico e das políticas destinadas a reduzir as desigualdades, as diferenças salariais relacionadas a gênero e etnia continuam sendo significativas nos países latino-americanos.

O site *observatoriodegenero.gov.br* disponibiliza informações sobre gênero e revela que o Brasil apresenta um dos maiores níveis de disparidade salarial entre homens e mulheres. No país, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região (17,2%), enquanto na Bolívia a diferença é muito pequena. O resultado é o mesmo no que diz respeito à disparidade por raça e etnia, que chega também a 30%. (BID)

No Brasil, no início do século XX, havia uma clara divisão sexual do trabalho nas fábricas, onde os cargos de direção e de concepção cabiam aos homens. Já as tarefas menos especializadas e mal remuneradas eram ocupadas pelas mulheres.

Devido à falta de legislação do trabalho, as trabalhadoras denunciavam as precárias condições de trabalho e de higiene, o controle disciplinar e o assédio sexual à imprensa operária. (RAGO, 2004)

Em relação ao gênero e mercado de trabalho, Velho (2011) nos diz que a problematização e impacto tanto do gênero como do mercado de trabalho entraram na agenda de debates recentemente.

A Constituição Brasileira de 1934, pela primeira vez, assegurou o direito de votar à mulher, fato este decorrente do longo processo de luta e reivindicações das mulheres pelo direito ao voto. Contudo, este direito estava limitado às mulheres que exerciam função pública.

Um consenso entre vários autores é de que foi em maio de 1933, na eleição para a Assembléia Nacional Constituinte, que a mulher brasileira, pela primeira vez, em âmbito nacional, votou e foi votada.

## **CAPITULO III**

### **EVOLUÇÃO DA MULHER NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

Desde a década de 1970, a participação da mulher no contexto organizacional apresentou crescimento no cenário nacional. Abramo e Abreu (1998), argumentam que pesquisas realizadas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), OIT (Organização Interamericana do Trabalho) e CEPAL (Comision Economica para a América Latina y el Caribe) fundamentaram muitos debates, visando a reformulação e análise de metodologias predominantes de levantamentos de dados a fim de favorecer a visibilização da participação social das mulheres.

Neste sentido, nota-se que as mulheres vêm conquistando espaço neste contexto de trabalho e ampliando sua participação em postos que tradicionalmente eram reservados apenas a homens. Porém, apesar destes avanços, podemos perceber que ainda há assimetrias de gênero no campo do trabalho.

Quando se fala em emancipação da mulher, seja para defendê-la, seja para condená-la ou ridicularizá-la, está se aceitando implicitamente que a mulher, até os dias de hoje, situa-se de fato (e muitas vezes também de direito) numa posição subalterna dentro da sociedade e da família.

O movimento feminista brasileiro foi um ator fundamental nesse processo de mudança legislativa e social, denunciando desigualdades, propondo políticas públicas, atuando junto ao Poder Legislativo e, também, na interpretação da lei. Desde meados da década de 1970, o movimento feminista brasileiro tem lutado em defesa da igualdade de direitos entre homens e mulheres, dos ideais de Direitos Humanos, defendendo a eliminação de todas as formas de discriminação, tanto nas leis como nas práticas sociais. De fato, a ação organizada do movimento de mulheres, no processo de elaboração da Constituição Federal de 1988, ensejou a conquista de inúmeros novos direitos e obrigações correlatas do Estado, tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio à violência doméstica, a igualdade entre filhos, o reconhecimento de direitos reprodutivos, etc. (BARSTED, 2001)

Siqueira (2002) aponta que o trabalho das mulheres no contexto público vem se tornando um fenômeno irreversível, possibilitando novas áreas de atuação, formação e realização. Porém, ainda assim, não se encontra contrapartida de maior igualdade nas tarefas de âmbito doméstico. Pesquisas apontam que ainda se atribui a maior parte do trabalho doméstico às mulheres. (ARAÚJO; SCALON, 2005).

Embora tenha havido mudanças significativas no sentido de diminuir o gap entre homens e mulheres no que diz respeito às atividades domésticas ainda visualiza-se uma certa distância entre o discurso e a prática, sendo certo que mesmo os homens cujas atitudes são positivas em relação à divisão de tarefas continuam adotando um comportamento não compatível com tais convicções. (JABLONSKI, 2010)

Reafirmando e esclarecendo ainda mais, vale ressaltar que vários autores apontam que não só na divisão de trabalho doméstico aparece uma dispersão de igualdade de gêneros, como também é notório que há diferenças sistemáticas entre oportunidades e ganhos salariais de homens e mulheres em cargos similares. (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005; CAMBOTA; PONTES, 2007).

Neste mesmo sentido, Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) apontam que são os homens os que acessam majoritariamente os cargos de maior responsabilidade dentro das empresas, como também os maiores salários.

Essa discriminação salarial é uma das evidências de como a desigualdade de gênero se reproduz no mercado de trabalho, já que, ainda que em ocupações idênticas, os homens tendem a receber remuneração superior à das mulheres. (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005)

Costa e colaboradores (2004) em seu livro *“Reconfiguração das relações de gênero no trabalho”*, nos apresentam que diversas pesquisas realizadas na América Latina demonstram que a participação feminina no âmbito organizacional no contexto dos processos de globalização é extremamente heterogênea, estando inseridas nas indústrias, porém, com um maior crescimento na área comercial. Na maioria das vezes, a inclusão das mulheres nas indústrias ocorre na forma de “inserção excluída”, designando às mulheres funções menos qualificadas e com menores chances de mobilidade ocupacional. Segundo as autoras, a conclusão das pesquisas é que o perfil do

trabalhador coletivo é intensamente segmentado, em termos de suas questões objetivas e subjetivas, caracterizado fortemente pelas relações de gênero.

Nas considerações de vários autores há muito a se debater e repensar sobre a divisão sexual dos papéis sociais, bem como sobre a maneira como isso afeta os diversos âmbitos da vida, seja o privado, da casa, ou o público, como é o caso do contexto organizacional. Como assinalam Cappellin, Delgado e Soares (2000):

O mundo do trabalho parece que não só é capaz de reproduzir, mas também de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis. Em conjunto, o público e o privado, o mundo familiar e o mundo produtivo, vão se remodelando, delimitando não só responsabilidades, mas também atribuições dos territórios masculino e feminino. São essas designações de papéis sexuais, raciais e de seus territórios que orientam as oportunidades de acesso ao emprego e chegam a intervir como parâmetros para definir sexualmente as responsabilidades (CAPELLIN; DELGADO; SOARES, 2000, p.14).

Abramo e Abreu (1998) apontam que uma das principais dificuldades e mecanismos de discriminação da mulher no âmbito organizacional está ligado às representações de gênero. Essas representações de gênero, baseadas nas identidades masculinas e femininas que foram social e culturalmente estabelecidas para homens e mulheres, é que determinariam “as oportunidades e as formas de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho”. (p.130).

Atualmente, existem progressos das mulheres na esfera pública. Elas têm participado (ainda em que em condições de desigualdade) de cargos de liderança e sido eleitas em cargos públicos. Algumas mulheres nos dias de hoje são juízas, promotoras e ocupam outros espaços que, até pouco tempo, eram áreas exclusivas para homens. Porém, a discriminação persiste e a exclusão social do sexo feminino ainda está presente em pleno século XXI. Não se pode esquecer que, além de discriminação de gênero, existem outros fatores de exclusão, tais como: posição social, raça, orientação sexual, religião e outras mais; fatores estes que devem ser considerados e que reafirmam, institucionalmente, a posição de submissão da mulher. (QUELHAS, 2010)

Para Mourão e Galinkin (2008), a participação feminina ainda é mais voltada às áreas de serviços comunitários e sociais, apesar de já se perceber

avanços em ocupações mais qualificadas, ditas como “masculinas”. Tais ocupações estariam relacionadas aos cargos de gerente financeiro, comercial e de publicidade. Para os autores, o setor público tem se mostrado como o de maior participação entre os postos de trabalho para o público feminino, inclusive nas posições de chefia. Supõe-se que a explicação para esse fato se relaciona à oferta de serviços considerados “femininos” no setor, tais como: educação, saúde e assistência social. Também se deve considerar que, uma vez que as contratações são efetuadas por meio de concursos públicos, tendem a ser menos discriminatórias. (MOURÃO; GALINKIN, 2008)

Os autores apontam também que o mais preocupante é que, no caso da divisão sexual do trabalho, os próprios efeitos da segregação estariam sendo transformados, eles próprios, em explicações para as diferenciações, enquanto que, na verdade, são resultado de conteúdos construídos social e culturalmente.

Desse modo, através dessas construções sociais e culturais, foram estabelecidas correlações negativas entre homens e mulheres, através das quais são interiorizados estereótipos de gênero característicos ao homem e à mulher. Assim, enquanto os homens foram associados a características como liderança, força, objetividade, as mulheres foram associadas a características como fragilidade, sensibilidade e dedicação às tarefas de cuidado. (OLIVEIRA; OLIVEIRA; DALFIOR, 2000).

Nesse sentido, se a suposta “natureza masculina” estaria ligada às necessidades públicas, a suposta “natureza feminina” acataria as necessidades referentes às atividades de casa e da família.

Deste modo, esses estereótipos, além de dificultarem a entrada e a participação das mulheres no mundo do trabalho, estabeleceram os limites de sua atuação, como pode ser visto ainda nos dias de hoje nas barreiras enfrentadas por elas no que diz respeito a funções de chefia, por exemplo.

Neste mesmo argumento, Souza e Guimarães (2000) apresentam que, apesar da maior abertura à entrada de mulheres nas organizações, não são todos os postos que se mostram disponíveis para as mesmas, considerando que cargos que exigem maior qualificação ainda são ocupados de forma predominante por homens.

Percepções como a de que “mulher não sabe cozinhar” ou “mulheres ganham menos porque trabalham menos” são entendidas como resultado de uma diferença de “natureza” existente entre homens e mulheres, que justificaria as desigualdades existentes. No entanto, muitas dessas percepções sobre homens e mulheres criaram-se de estereótipos socialmente construídos, ou seja, algo que a própria sociedade construiu e naturalizou.

Assim, foram esses estereótipos que definiram, e ainda hoje definem, habilidades, espaços e funções para cada um dos sexos, bem como naturalizam características masculinas e femininas, geralmente vistas como opostas e complementares. (LOBO, 1992).

Mesmo diante de todas as mudanças ocorridas, não podemos esperar que valores, idéias e posturas anteriormente consideradas desapareçam por completo. Ao contrário, podemos notar como valores e práticas tradicionais continuam em pleno destaque. Pode-se observar que está em curso um intenso processo de mudança cultural, social e econômica, que vem causando grandes mudanças em aspectos estruturais, tanto os mais amplos, como é o caso da redefinição das identidades de gênero em várias sociedades, como os mais específicos, como é o caso das transformações nos espaços de trabalho e nas culturas organizacionais.

No que se refere às políticas voltadas à promoção da igualdade de gênero no mundo trabalho, destaca-se o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ainda que essa organização tenha levado em consideração, desde sua criação em 1919, os processos responsáveis pelas desvantagens da experiência feminina na área do trabalho remunerado, foi a partir da elaboração da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, instituída em 1998, que ela adotou de fato medidas eficazes, voltadas à transformação da situação laboral das mulheres. (SILVEIRA, 2009)

Essa transformação veio quando determinou a seus Estados Membros o respeito a tais direitos e princípios, mesmo àqueles que não tivessem aprovado as decisões das respectivas convenções destacadas nessa declaração.

A igualdade de gênero no mundo do trabalho pode ser vista por três ângulos complementares: é um tema de direitos humanos e faz parte das condições essenciais para atingir uma democracia efetiva; é um tema de justiça social e diminuição da pobreza, na medida em que é condição para ampliar as

oportunidades de acesso a um trabalho decente; é um tema de desenvolvimento social e econômico, na medida em que promove a participação das mulheres na atividade econômica e na tomada de decisões relativas à formulação de políticas de desenvolvimento que respondam adequadamente aos objetivos da igualdade. (OIT, 1999)

A OIT tem 12 Convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e a igualdade de gênero, das quais seis foram ratificadas pelo Brasil.

O tema, aliás, faz parte das preocupações da OIT desde a sua criação, em 1919: a Convenção nº 3 trata sobre a proteção à maternidade. A diretoria da OIT no Brasil também observou que a negociação coletiva é um mecanismo importante para a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho, porque pode assegurar algumas condições básicas para a existência da igualdade: remuneração igual para um trabalho de igual valor, garantia e ampliação da proteção legal à maternidade, outros direitos que promovam o maior equilíbrio entre o exercício da maternidade, da paternidade e do trabalho e as responsabilidades familiares. (OIT, 1999)

As Convenções da OIT sobre igualdade de gênero são relacionadas da seguinte forma:

Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade, 1919

Convenção nº 4 sobre o trabalho noturno (mulheres), 1919

Convenção nº 41 (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1934

Convenção nº 45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935

Convenção nº 89 sobre o trabalho noturno (mulheres), 1948 e Protocolo, 1990

Convenção nº 103 sobre a proteção à maternidade (revisada), 1952

Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, 1951

Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958

Convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno, 1990

Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (revisada), 2000

Convenção n 189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticas/os, 2011

O Brasil ratificou seis Convenções:

C.03 Proteção à maternidade (1919) (ratificada em 1934)

- C.89 Trabalho noturno (mulheres), 1948 (revisada) (ratificada em 1957)
- C.100 Igualdade de remuneração, 1951 (ratificada em 1957)
- C.103 Proteção à maternidade, 1952 (revisada) (ratificada em 1965)
- C.111 Discriminação no emprego e na ocupação, 1958 (ratificada em 1965)
- C.171 Trabalho noturno, 1990 (ratificada em 2002)

Dentre várias convenções que foram inseridas em tal declaração, a convenção 100 e a convenção 111 destacam-se no que se refere mais especificamente à questão das desigualdades existentes no mercado de trabalho, entre elas, aquelas relacionadas a homens e mulheres. Enquanto a convenção 100 aborda a igualdade de remuneração entre os sexos, a convenção 111 volta-se para a eliminação de toda e qualquer forma de discriminação, seja ela por sexo, cor, raça e/ou etnia, que comprometa a igualdade no emprego ou profissão. (CAPPELLIN; DELGADO; SOARES, 2000)

Referente ao desenho das próprias políticas públicas em prol de uma maior equidade entre homens e mulheres, tanto na sociedade, como no mundo do trabalho remunerado, percebeu-se que, inicialmente, as ações se voltaram para transformações no campo jurídico-legal. Acreditava-se que a simples alteração das leis seria suficiente para promover um maior equilíbrio nas relações entre os sexos, algo que logo se mostrou insuficiente. Alguns estudos desenvolvidos na área apresentaram que, para além da força dos instrumentos legais, os processos discriminatórios existentes entre os sexos estariam ligados a mecanismos antigos e profundamente arraigados nas relações sociais. Assim, no que tange às políticas públicas relativas ao mundo do trabalho, entendeu-se a necessidade de se desenvolver antes um processo de sensibilização das instituições empregadoras referente aos estereótipos que estariam interferindo de forma determinante na divisão sexual do trabalho.

Essa nova concepção marcaria, assim, o que se decidiu como segunda fase do processo de constituição das políticas públicas voltadas para uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho, em que ações planejadas passaram a ser executadas em vários países a partir da década de 1980. (CAPPELLIN; DELGADO; SOARES, 2000).

Na Pesquisa de Opinião Pública *“Mulheres brasileiras e gênero: os espaços público e privado”*, publicada em agosto de 2010, a síntese comparativa, referente ao mercado de trabalho, indicou que as mulheres têm

vivido avanços na inserção no mercado de trabalho ao longo dos anos, pois antes nem acessavam oportunidades de trabalho formal. (SESC, 2010)

É importante esclarecer que as características do desemprego de homens e mulheres são diferentes. Em primeiro lugar, sempre houve mais dificuldades para as mulheres desempregadas do que para os homens nessas condições, porque em geral a mulher precisa adequar as necessidades de organização e reprodução da família com as condições de trabalho, o que dificulta sua inserção. Essa situação é menos frequente para os homens.

Devido a isso, a maioria das mulheres busca por cargos em que possam conciliar o cuidado da casa, dos filhos e de pessoas idosas e diversas funções associadas ao exercício de um trabalho remunerado fora de casa. Um segundo aspecto a observar, é o fato de que as mulheres são mais afetadas que os homens nas interrupções de trajetória profissional decorrentes de necessidades familiares, ainda que seja a transferência de residência. (SILVEIRA, 2009)

No trabalho autônomo das mulheres prevalecem aqueles trabalhos tradicionais em que elas estão pelas ruas, indo à casa das pessoas. A sacoleira é uma figura muito presente na periferia ainda hoje. Mas atualmente, muitas mulheres com terceiro grau que não conseguem sua inserção num posto de trabalho assalariado, desempenham seu trabalho sem vínculo formalizado. Até então elas viviam uma situação que indicava privilégio, o que nem sempre era real. Cresceu o número de mulheres que trabalham em planejamento, que são proprietárias ou que tem atividades ligadas à direção de organizações. Neste último caso, é basicamente nas organizações sociais que aumenta a utilização da capacidade de administrar das mulheres. Em outros segmentos, ainda com o crescente número de mulheres, é notório a baixa participação das mesmas em cargos diretivos. (BRUSCHINI , 2011).

A participação da mulher no mercado de trabalho, não somente com relação ao tempo dedicado a ele, mas, principalmente, com o aumento de sua remuneração frente ao total da renda familiar, impacta positivamente na sua condição de barganha na família, implicando em uma menor participação no trabalho doméstico. (MADALOZZO et al. 2008, p.14).

A situação é mais favorável do que há dez anos, porém, ainda está longe de invadir áreas consideradas “tipicamente masculinas”; existem

mulheres engenheiras, mas normalmente elas não ocupam cargo de chefia dentro dos empreendimentos. (STEVENS; OLIVEIRA; ZANELLO, 2014)

Na data 13 de abril de 2015, a RBA (Rede Brasil Atual) divulgou uma matéria intitulada “*Mulher é alvo de discriminações no mercado de trabalho, afirma Dieese*”, na qual são mostradas informações relevantes, como a questão dos salários. “Apesar da maior participação da mulher no emprego formal, salários são de 25% a 30% menores e há preconceitos por causa da maternidade”, apresenta a matéria. O diretor técnico do Dieese, Clemente Granz Lúcio, afirmou que mesmo com o crescimento do emprego formal, as mulheres “têm uma participação relativa menor que a do homem, apesar de serem maioria na sociedade.” Ainda em suas palavras, Clemente acrescenta, “inserida no mercado de trabalho, a mulher tem salários que chegam a ser de 25% a 30% menores do que o do homem. Há discriminações, como por conta de gravidez, que ela não tem tanta assiduidade, com maior propensão a faltar, ou seja, muito preconceito da sociedade, que não dá à mulher a proteção devida.” (OLIVEIRA; OLIVEIRA; DALFIOR, 2000).

A mulher representa mais de 50% da população brasileira, portanto, há uma discriminação que não é explícita, o que faz com que as transformações que precisamos realizar coloquem a participação da mulher em plena igualdade em relação ao homem. (SOUZA, 2014)

Em uma entrevista concebida à Folha Dirigida, pela socióloga e pesquisadora da Fundação Carlos Chagas, Maria Rosa Lombardi (2007), em “*Difusão de ideias*”, é colocado que o que torna a discriminação que sofrem mais difícil para as mulheres é a sua identificação e reação contra, pois, em geral, essa discriminação não é explícita e, invariavelmente, parte dos homens, normalmente, dos colegas de profissão que se apresentam no mesmo nível.

Referente à avaliação da atual posição da mulher no mercado de trabalho e sobre a área que mais absorve a mão de obra feminina, a socióloga relata que a mulher vem se incorporando cada vez mais ao mercado de trabalho e que, atualmente, são mais de 50% de mulheres ativas no contexto organizacional. A socióloga pondera que o aumento da escolaridade das mulheres pode ser considerado um fator propulsor de mudanças culturais importantes. (LOMBARDI, 2007).

Beltrão e Alves (2009) argumentam que:

Sem dúvida existem diferenças expressivas entre a escolaridade das mulheres e dos homens brasileiros. Durante cerca de 450 anos, o trato de gênero na educação brasileira favoreceu os homens. Mas, na segunda metade do século XX, houve uma reversão do trato de gênero e as mulheres ultrapassaram seus congêneres masculinos em termos de anos médios de escolaridade. (p.153).

Lombardi (2007) relata que dependendo da profissão que a mulher escolher, a discriminação contra a mesma tem se apresentado de maneira mais forte. A socióloga explica que, em geral, essa discriminação não é explícita, o que acaba dificultando para a mulher identificar e reagir contra ela. A minimização desse problema se inicia, assim, primeiro pelo seu reconhecimento, ou seja, pela conscientização de que a discriminação existe.

Embora haja ainda muito pelo que lutar o avanço vai sendo gradativo e com obstáculos demarcados, que vão caindo um a um com uma guerra vitoriosa.

Muitas conquistas foram obtidas: o direito ao trabalho fora do lar; o direito ao voto (1932); nos esportes (1924); entrar no mercado de trabalho; divórcio; poder ser eleita para o governo; evitar a gravidez (com contraceptivos); usar calças compridas; poder matricular-se em curso superior; a mulher casada passa a ter os mesmos direitos do marido no mundo civil; é livre para adotar ou não o sobrenome do marido; conquista o direito de fazer aborto em diversos países; pode fumar e beber; chega a cargos executivos; recebe salários mais próximos dos pagos aos homens; discriminadas ao longo dos séculos, lésbicas enfrentam menos dificuldades; etc. (BRAGA; BRAGA; LOPES, 2014).

Silveira (2009) destaca que as mulheres têm a expectativa de serem aceitas, valorizadas e respeitadas no ambiente profissional. Todavia, elas ainda sentem-se diferentes, em alguns momentos superiores aos homens, em outros inferiores, contudo nunca iguais a eles. Para alterar esse quadro torna-se necessário o reconhecimento e valorização das diferenças de gênero, e não apenas a alteração da composição demográfica dentro da organização. Assim, buscar-se-ia estabelecer um ambiente de complementação de habilidades e competências, objetivando-se minimizar a relevância da disputa entre os gêneros.

A inserção, ainda que discriminatória, das mulheres nos cargos de liderança tem suscitado a discussão acerca de distintos estilos de gerência. Nesse sentido, Nkomo e Cox (2007) afirmam que inúmeros estudos têm procurado identificar estilos diferenciados de gerência entre homens e mulheres. Alguns pesquisadores sugerem estilos mais democráticos de liderança para as mulheres em comparação aos homens.

Pesquisas apontam que mulheres executivas, diferentemente do que se observa no cotidiano organizacional, procuram não reproduzir uma identidade masculina profissional, mas sim, estão se adequando segundo suas especificidades femininas, mesmo que isso tenha provocado um desgaste familiar devido ao elevado esforço em mostrar suas habilidades e competências profissionais. (SILVEIRA, 2009).

Observa-se que a mulher vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho, principalmente após a industrialização, migrando de níveis operacionais aos mais estratégicos. (SOARES; VIEIRA, 2010; NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). Esta conquista gradativa das mulheres pelo seu espaço na organização é motivo de esforço cotidiano, uma vez que ela apresenta tripla jornada: o trabalho na organização; a vida familiar; e a vida pessoal.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode se inferir que adentrar no mercado de trabalho é uma conquista que foi muito batalhada pelas mulheres. As mulheres conquistaram mais anos de estudo do que os homens, porém, a taxa de desemprego entre as mulheres é maior e a desigualdade salarial continua. O homem ainda atribui à mulher a dupla jornada, já que o lar é sua responsabilidade, mas muitos valores sobre as mulheres já estão mudando.

Os homens ganham mais nas mesmas profissões que as mulheres. Na inserção do mercado de trabalho, com currículos melhores, elas são desclassificadas no páreo com outros homens. Essa constância nas diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho demonstra que muito há que se discutir, propor transformações e implantá-las com mudanças graduais.

Ressalta-se que a maioria das mulheres sobrevive da economia informal. Apesar de tantas dificuldades, podemos reconhecer que ao longo da história, as mulheres conseguiram conquistar o espaço e respeito dentro da sociedade.

A atuação das mulheres no processo de transformação social garantiu o direito ao voto, a participação e a formalização no mercado de trabalho, acesso à renda, direitos e participação na vida pública. E as mulheres, que começaram brigando por trabalho decente, hoje presidem países como o Brasil de Dilma Rousseff. Não há dúvidas de que nos últimos anos a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, e o Brasil não é exceção.

Porém, ainda com todas estas transformações sociais ocorridas nos últimos anos, os pólos principais de tensão ainda se manifestam na discriminação dirigida à mulher. Saffioti (2004) subsidia essa afirmação quando argumenta que apesar do capitalismo ter levado ambos, tanto homens como mulheres à subordinação no mercado de trabalho, ainda é sobre a mulher que recai o patriarcado mantido em diferentes instituições. E algumas das contradições e paradoxos pertinentes a esse campo de tensão referem-se ao fato de que, mesmo frente à evidente inserção das mulheres no mercado de

trabalho, ao acesso à escolaridade e à capacitação profissional, ainda o que pesa nas relações é a questão de gênero.

Neste sentido, é de suma importância lançar ao direito do trabalho uma visão que integre cada vez mais a perspectiva dos direitos humanos, principalmente no que tange à igualdade de gênero. O trabalho é uma importante dimensão da pessoa humana, e somente a incorporação da perspectiva dos direitos humanos, na aplicação das normas e princípios que regem a política de desenvolvimento econômico e social e as relações do trabalho globalizado, será capaz de contribuir para a promoção da justiça social com igualdade de gênero.

Ainda nos dias de hoje, muitas mulheres desconhecem seus direitos enquanto trabalhadoras, e até mesmo o próprio movimento sindical, muitas vezes, desconhece a força legal e política dos tratados internacionais, que podem levar a uma negociação coletiva de forma mais qualificada. E que, sem dúvida, são instrumentos muito eficazes pela busca da igualdade de oportunidades e tratamento, bem como da cidadania das mulheres trabalhadoras.

Este trabalho monográfico buscou expor ideias e discutir algumas das discrepâncias existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, discussão consistentemente desenvolvida pelos estudos feministas.

Vale ressaltar que essas discussões não podem ser deixadas para segundo tempo, devem ser lembradas e reavaliadas.

Vários estudos e pesquisas já apontaram que as relações entre homens e mulheres são relações que atravessam a sociedade e se articulam com o conjunto das relações sociais; implicam antagonismo ou conflito ligado a relações de dominação e opressão; e podem ser modificadas historicamente.

Portanto, observa-se que as mulheres desenvolveram inúmeras lutas significativas e ainda continuam a lutar buscando uma igualdade de gênero. Considera-se a inserção da mulher no mercado de trabalho como uma vitória e esclarece-se que é de suma importância mobilizar recursos humanos em torno da defesa da igualdade de oportunidades e de tratamento em todos os espaços, pois reconhecer e valorizar o trabalho das mulheres é condição fundamental para a consolidação da democracia no nosso país.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais; ABREU, Alice (Orgs) **Gênero y trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo; Rio de Janeiro. ALAST. 1998.

AKERLOF, George A.; KRANTON, Rachel E. Economics and Identity. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 140, 2000. p. 715-753.

ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

AVELAR, Lúcia. **Mulheres na elite política brasileira**. 2 ed. rev. e amp. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer: Editora da UNESP, 2001.

JABLONSKI, Bernardo. **A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento**. Rio de Janeiro: Loyolla, 2010.

BARSTED, Leila Linhares. Lei e realidade social: igualdade x desigualdade. In: AS MULHERES e os Direitos Humanos: traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: Cepia, 2001.

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, FCC, v 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009.

BRAGA, Patrícia Araújo; BRAGA Fabiana Araújo; LOPES, Maria do Socorro. **Os desafios e as conquistas das mulheres**, 2014. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/br/pb/dhparaiba/5/mulher2.ht>. Acessado em 19/02/2016.

BRUSCHINI, Cristina et al. **Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios**. Rio de Janeiro: CEPIA – Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação. Brasília: UNIFEM – United, 2011.

CAMARGO, Orson. A mulher e o mercado de trabalho. **Revista Brasil Escola**. São Paulo, 2010. Disponível em <<http://brasilescola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em 19/02/2016.

CAMBOTA, J.N.; PONTES, P.A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.331-350, maio/ago. 2007.

CAPPELLIN, Paola; DELGADO, Didice; SOARES, Vera. **Mulheres e trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo, 2000.

CAVAZOTTE, F.S.; OLIVEIRA, L.B.; MIRANDA, L.M. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **R. Adm.**, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar. 2010.

CHAVES, Edna Maria. **Mulher: mercado de trabalho X contexto familiar: desafios e conquistas**. Presidente Prudente: Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Faculdade de Serviço Social de Presidente Prudente, 2002.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 18, p. 507-528, mai./ago. 2010.

COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E.N; LIMA, M. E. B; SOARES, V. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto/ Edunesp, 2002.

DIAS, A.S; REZENDE, R.V. **A busca da mulher pela igualdade entre os sexos no mercado de trabalho**. 2009. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1612/1536> Acessado em 22 de fev 2016.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? **Revista Lua Nova**. São Paulo, 70: 101-138, 2007.

GIUBERTI, A.C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v.9, n.3, p.369-384, jul./set. 2005.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, v. 17, n. 2, p. 139-156, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Mensal de Emprego – PME. **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. 2012.

LAGARDE, Marcela. **Identidad de género y derechos humanos: la construcción de las humanas**. 1996. Disponível em <[http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc\\_basicos/5\\_biblioteca\\_virtual/3\\_d\\_h\\_mujeres/24.pdf](http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/24.pdf)> Acesso em: 19 fev. 2016.

LAQUEUR, T. W. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

LOBO, Elisabeth Souza. O trabalho como linguagem: o gênero do trabalho. In: COSTA, A; BRUSCHINI, C. (Orgs.) **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

LOMBARDI, M.R. **Um mercado de trabalho cada vez mais feminino**. Fundação Carlos Chagas. Out/ 2007.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e

mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547, jan. 2010. ISSN 0104-026X. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2010000200015/13666>>. Acesso em: 21 fev. 2016.

MELO, Hildete Pereira; CONSIDERA, Claudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. Os afazeres domésticos contam. **Economia e Sociedade**, v. 16, n. 3, 2007.

MINCER, Jacob. Inter-country comparisons of labor force trend and related developments: an overview. **Journal of Labor Economics**, v. 3, n. 1, 1985. pt. 2, p.S1-S3.

MOURÃO, T. M. F.; GALINKIN, A. L. Equipes gerenciadas por mulheres: representações sociais sobre gerenciamento feminino. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 21, n. 1, p. 91-99, 2008.

NETO, A. M; TANURE, B; ANDRADE J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE - Eletrônica**, EAESP, São Paulo, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e Identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**, v. 1, ed. 1. São Paulo: Atlas, 2007.

Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1999. Disponível em [http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%](http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%20). Acesso em 02/02/2016.

OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R. C. M; DALFIOR, S. R. **Gênero e novas perspectivas de trabalho**: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. XXIV Encontro Nacional da ANPAD, Anais, São Paulo-SP, 2000.

PROBST, E.R. A **Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 10 março, 2015.

QUELHAS, F. C. **Mulheres executivas no mercado de trabalho**. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2004.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SESC. **Mulheres Brasileiras e Gênero nos Espaços Público e Privado**. Fundação Perseu Abramo. Agosto de 2010.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnósticos e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.

SILVEIRA, N. S. P. **Entendendo a experiência da inclusão-exclusão de mulheres em cargos de alta gerência**. XXXIII Encontro Nacional da ANPAD, Anais, 33, São Paulo, 2009.

SIQUEIRA, M. J. T.. Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 2, n. 1, jun. 2002.

SMIGAY, Karin. Sexismo, homofobia e outras expressões correlatas de violência: desafios para a psicologia política. **Psicologia em Revista**. Belo Horizonte, v.8, n.11, p.32-46, jun. 2002.

SOUZA, A.E.; GUIMARÃES, V.N. **Gênero no espaço fabril**. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. Anais... Florianópolis: Anpad, 2000.

SOUZA, E.S; SANTOS, S.P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade de São Paulo (SP). **Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**. Ano 3, número 3, maio de 2014.

SOARES, D. C.; VIEIRA A. Reestruturação organizacional e reconstrução da identidade: um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – Gestão.Org**, UFPE, Recife, v. 8, n. 2, mai./ago. 2010.

STEVENS, C.; OLIVEIRA, S. R.; ZANELLO, V. **Estudos feministas e de gênero**: articulações e perspectivas. Ilha de Santa Catarina: Mulheres, 2014.

VELHO, B.T.M. **Equidade de gênero no mundo do trabalho**: A história de uma organização. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 12 e 13/Agosto, 2011.