

A evolução da mulher no mercado de trabalho e a situação atual: ponderações sobre o setor financeiro

The evolution of women in labor market and the current situation: considerations on the financial sector

La evolución de la mujer en el mercado laboral y la situación actual: consideraciones sobre el sector financiero

Recebido: 17/11/2022 | Revisado: 29/11/2022 | Aceitado: 01/12/2022 | Publicado: 10/12/2022

Kálita Rodrigues da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8667-9274>
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil
E-mail: kalita.1093674@discente.uemg.br

Jamile de Campos Coleti

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6620-2874>
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil
E-mail: jamile.coleti@uemg.br

Karla Gonçalves Macedo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2595-6661>
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil
E-mail: karla.macedo@uemg.br

Resumo

O presente trabalho aborda sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho, pautando sobre a conjuntura atual desta nesse meio. Pode-se dizer que o trabalho feminino ocorreu em todas as épocas e lugares do mundo, pois as mulheres sempre trabalharam, por mais que nem sempre isso fosse o exercício de “profissões”, elas sempre tiveram lides domésticas. Por meio da evolução dos tempos modernos, pode-se dizer que as mulheres têm, cada dia mais, conquistado seus espaços, porém, isso não as exime de dificuldades. Antes da instauração dos vínculos de subordinação entre os sexos, as sociedades se estruturavam por meio de práticas equitativas, situação esta que se transformou com o tempo. As pesquisas evidenciaram que a mulher tem ganhado mais espaço no mercado de trabalho ao longo dos anos, porém por mais que tenha evoluído a situação, não se deve esquecer que a diferença salarial ainda existe e é um problema. Muitas das vezes a mulher é julgada pela possível dupla jornada, por engravidar e até mesmo por fatores hormonais. E, ainda que possuam maior qualificação, quando se pensa em curso superior, têm diversos outros desafios cotidianos. Assim, concluiu-se que as empresas atualmente devem buscar sim empregar equitativamente homens e mulheres como prática de inclusão, mas também devem procurar verificar suas qualificações profissionais, pois são estas que irão ditar o que alguém consegue fazer profissionalmente, beneficiando a organização.

Palavras-chave: Gênero; Jornada; Trabalhista.

Abstract

The present work deals with the evolution of women in the labor market, focusing on the current situation of women in this environment. It can be said that women's work occurred in all times and places in the world, as women have always worked, even though this was not always the exercise of “professions”, they have always had domestic labors. Through the evolution of modern times, it can be said that women have increasingly conquered their spaces, however, this does not exempt them from difficulties. Before the establishment of subordination bonds between the sexes, societies were structured through equitable practices, a situation that has changed over time. Research has shown that women have gained more space in the labor market over the years, but however much the situation has evolved, it should not be forgotten that the wage gap still exists and is a problem. Many times, the woman is judged by the possible double journey, for getting pregnant and even for hormonal factors. And, even though they have higher qualifications, when thinking about higher education, they have several other daily challenges. Thus, it was concluded that companies currently should seek to employ men and women equally as an inclusion practice, but they should also seek to verify their professional qualifications, as these will dictate what someone can do professionally, benefiting the organization.

Keywords: Gender; Journey; Labor.

Resumen

El presente trabajo trata sobre la evolución de la mujer en el mercado laboral, a partir de la situación actual en este entorno. Se puede decir que el trabajo femenino se dio en todos los tiempos y lugares del mundo, ya que las mujeres siempre han trabajado, aunque no siempre fue el ejercicio de “profesiones”, siempre han tenido que hacer las tareas del hogar. A través de la evolución de los tiempos modernos, se puede decir que la mujer, día a día, ha conquistado sus espacios, sin embargo, esto no la exime de dificultades. Antes del establecimiento de los lazos de subordinación entre los sexos, las sociedades se estructuraban a través de prácticas equitativas, situación que fue cambiando con el tiempo. Las investigaciones han demostrado que las mujeres han ganado más espacio en el mercado laboral a lo largo de los años, pero por mucho que haya evolucionado la situación, no se debe olvidar que la brecha salarial aún existe y es un problema. Muchas veces se juzga a la mujer por el posible doble viaje, por quedar embarazada e incluso por factores hormonales. Y, aunque tengan calificaciones más altas, cuando piensan en la educación superior, tienen varios otros desafíos diarios. Así, se concluyó que las empresas actualmente deben buscar emplear a hombres y mujeres por igual como práctica de inclusión, pero también deben buscar verificar sus calificaciones profesionales, ya que estas son las que dictarán lo que alguien puede hacer profesionalmente, beneficiando a la organización.

Palabras clave: Género; Viaje; Mano de obra.

1. Introdução

O mercado de trabalho pode ser entendido da maneira a ser um procedimento de oferta e procura criado pelas corporações e pelas possibilidades de trabalho. Igualmente é, o mecanismo de conquistar uma soma de aspirantes para uma certa função. Chiavenato (2009) estabelece mercado como uma categoria de combinação das ofertas trabalhistas oferecidas pelas empresas, em determinado período e local e compreende-se, desse modo, que mercado de trabalho é uma troca de produtos e bens, que procura atender todos os lados, de forma que ambos estejam agradados.

O planeta tem sofrido várias modificações no desenvolvimento do mercado de trabalho, a globalização e os avanços tecnológicos só fazem deste um âmbito mais metucioso no que tange à contratação de novos funcionários. Por meio desses esclarecimentos é percebido que a valoração que antes era atribuída às máquinas e instrumentos é agora descoberta em recursos imateriais como estudos e especializações do capital intelectual.

Atualmente, mulheres se encontram à frente de diversas empresas, porém, pode-se dizer que há resquícios de séculos anteriores, circunscrevendo a mesma em pleno século XXI. Quando se versa sobre o mercado de trabalho, é possível afirmar que as mulheres recebem menos do que os homens, passando em seu cotidiano por problemas que eles nunca passaram, como preconceito de gênero, imposição de padrões de beleza, assédio e machismo, presentes nas corporações (Seggiaro, 2017).

Todavia, pode-se dizer que nem todos tiveram ou ainda têm a mesma oportunidade de ingressar neste mercado. Quando se aborda sobre o ingresso de mulheres, este começou tardio, contudo, apesar de intrincado, é algo que tem crescido cada dia mais, auferindo uma evolução.

Visando os métodos científicos de norteamo de pesquisa será escolhido o dedutivo que pressupõe a razão como alcance do conhecimento com base em um estudo bibliográfico quanto ao tema optado. Assim, o enfoque se deu em publicações dos últimos 10 anos, mas, fez-se também uma pesquisa em períodos anteriores, intentando-se fazer um embasamento histórico para o tema.

Diante disso, o presente estudo procura analisar e discutir a atual conjuntura relativa à situação da mulher no mercado de trabalho, trazendo sobre o histórico e evolução de tal, demonstrando-se qual a importância desta inclusão.

2. Revisão Bibliográfica

Pode-se dizer que o trabalho feminino ocorreu em todas as épocas e localidades, pois as mulheres sempre trabalharam, por mais que nem sempre isso fosse o exercício de “profissões”, elas cuidavam da casa, dos filhos, cozinhavam, etc. (Perrot, 2016). Essa ótica é sobre a mulher (majoritariamente branca) da classe média do século XIX, sendo “Senhora do lar”, com lides domésticas.

A datar da história da civilização, a dominação dos homens era prevalente, seja em casa ou além desta, pondo mulheres como submissas. A maior particularidade de tal regime patriarcal é que ao homem incumbia o domínio público, os vários vínculos sociais, trabalho, política e negócios, já a mulher, em seu turno, tinha apenas incumbências familiares, dependendo de um homem responsável (marido, irmão, pai) para fazer qualquer coisa (Rago, 2015).

Na época colonial, o lar não era visto somente como uma localidade para se ter alimento ou abrigo, mas como meio da mulher ter uma honra a proteção, carregando expressões usadas até hoje sobre caráter das mulheres como “lugar de mulher decente é dentro de casa”, sendo este o lugar qual se concebia o caráter dos filhos, responsabilidade moral da mulher (Rago, 2015).

Quando se aborda sobre a tal supremacia masculina, esta advém da intitulada “solidariedade masculina”, que, conforme trazem Pessis e Matín (2005, p. 22), ocorre no instante qual somente o homem tem domínio das inovações técnicas e compartilha tal conhecimento somente com outros homens, demonstrando “[...] que na história dos gêneros, em todas as classes sociais as mulheres serão excluídas da informação técnica”.

Assim:

A divisão do trabalho por gênero e a privação da mulher das inovações foram precondições para a formação de uma nova ordem social que deixava de se guiar pela igualdade e cooperação, propagando a desigualdade como algo natural entre gêneros. O novo sistema social, conhecido como patriarcalismo, foi responsável por impulsionar e expandir a dominação do homem sobre a mulher e os filhos, justificando a inferioridade e subordinação decorrente de construções culturais que orientaram a sociedade durante muitos séculos e ainda na atualidade deixa vestígios em nosso meio (Sinigaglia, 2018, p. 36).

Estabelece-se, portanto, o patriarcado e o poder dos homens sob as mulheres.

O ensino, da forma que era feito, tem grande influência na manutenção desses papéis, pois:

As escolas femininas, assim, serviam para a produção de determinadas habilidades manuais com o intuito de facilitar a entrada das alunas das classes populares no mercado de trabalho, facultando-lhes uma profissão coerente com o que se concebia como “atividades relacionadas à natureza da mulher”, sempre atinente ao serviço doméstico: fosse na qualidade de esposa e mãe, preocupada em tecer para a família; na de criada, ocupada em bem servir seus patrões; ou ainda, na de trabalhadora das indústrias têxteis, revivendo, na fábrica os costumes adquiridos no interior dos lares. Essas disciplinas revelam, na menina, a expectativa de sua atuação social futura como mulher (Vidal, 1996. p. 32).

Ainda, pode-se dizer que as lutas pela igualdade começaram maiormente entre os anos 70 e 80, todavia, ainda atualmente há desigualdades nos vínculos sociais entre os gêneros.

Na sociedade capitalista, bem como o era na sociedade patriarcal, o homem tem como vocação garantir o sustento fora do lar, enquanto a mulher cuida da administração da casa, estando ela ativa no processo produtivo ou não. Na década de 70, há uma acentuação na luta das mulheres pelos seus direitos, luta pelo trabalho, por salários iguais, e uma reivindicação da divisão igualitária do trabalho doméstico. Desde então, as mulheres vêm traçando uma história de lutas e conquistas (Costa, 2018, p. 440).

A luta até hoje é contra esta hierarquização entre os gêneros, buscando-se que estabeleça, com o tempo uma igualdade, uma valorização no Mercado de Trabalho de acordo com a competência de cada um, não pelo sexo.

2.1 Origem das desigualdades entre gêneros

É possível afirmar que a história da humanidade e as questões de gênero estão unidas, sempre fomentando diversos debates sobre incumbências masculinas e femininas em suas diferenças, bem como questões de natureza humana e exercícios dos mesmos no corpo social. Os papéis, durante muito tempo, foram pré-definidos ao nascer, cada qual com suas

particularidades: mulheres cuidavam da casa, apenas homens trabalhavam.

Desta forma, para o presente tópico, importa destacar a definição de gênero, tal qual segue:

[...] um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos [...] gênero é um modo primordial de significar relações de poder. [...] gênero envolve quatro elementos inter relacionados: primeiro, símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações múltiplas (e frequentemente [sic] contraditórias) [...] Segundo, conceitos normativos que estabelecem interpretações dos significados dos símbolos, que tentam limitar e conter suas possibilidades metafóricas. [...] Esta espécie de análise deve incluir uma noção de política e referência a instituições e organizações sociais – o terceiro aspecto das relações de gênero. [...] O quarto aspecto do gênero é a identidade subjetiva (Scott, 2016, pp. 86-88).

De acordo com Saffioti (2004, p. 45), “O conceito de gênero não explicita, necessariamente, desigualdades entre homens e mulheres [...]”, porém, acontece que há uma presunção da hierarquia que existe nessas relações.

Apesar de ampla discussão sobre o tema, não existe qualquer evidência embasando que em alguma época existiu o matriarcado - o exercício do poder de mulheres sobre homens, contudo, há evidências de que um dia, houve apenas uma igualdade entre ambos (Sinigaglia, 2018).

Desta maneira:

Mesmo constatando teoricamente que existiram tempos de igualdade entre gêneros, as estruturas do patriarcado se arraigaram no cerne da sociedade e, além de vingar, também se fortaleceram e produziram frutos, sufocando quaisquer indícios de isonomia. A universalidade do patriarcalismo tornou a regra clara, a sociedade pertence aos homens e, nelas, as mulheres atuam como subordinadas e dependentes do livre arbítrio do pai e do marido. As mulheres, na sociedade patriarcal, eram submissas tanto ao homem quanto à sociedade em que vivia. Reféns de seus lares, não podiam sair à rua, não podiam trabalhar, apenas desfrutavam da liberdade de ir até a igreja, desde que acompanhadas. Segundo a visão da época, o sexo feminino, frágil e com pouca capacidade, estava em todas as instâncias condicionado as vontades do sexo forte, nobre e dominador do homem (Sinigaglia, 2018, pp. 37-38).

Diante de uma cultura de diminuição das mulheres comparando-se aos homens, Eisler (2001) trazendo estudos arqueológicos, demonstra que nas sociedades pré-históricas das eras paleolítica e neolítica, o regime de organização social não determinava as desigualdades de gêneros.

De acordo com Hahn (2016) anteriormente da instauração dos vínculos de subordinação entre os sexos, as sociedades se estruturavam por meio de práticas equitativas, ninguém exercia poder sobre ninguém, havia, no início da civilização um auxílio recíproco entre todos.

Quando se fala de origem das desigualdades de gênero, pode-se também lembrar da subordinação, que:

A dominação dos homens sobre as mulheres e o direito masculino de acesso sexual regular a elas estão em questão na formulação do pacto original. O contrato social é uma história de liberdade; o contrato sexual é uma história de sujeição. O contrato original cria ambas, a liberdade e a dominação. A liberdade do homem e a sujeição da mulher derivam do contrato original e o sentido da liberdade civil não pode ser compreendido sem a metade perdida da história que revela como o direito patriarcal dos homens sobre as mulheres é criado pelo contrato. A liberdade civil não é universal – é um atributo masculino e depende do direito patriarcal. Os filhos subvertem o regime paterno não apenas para conquistar sua liberdade, mas também para assegurar às mulheres para si próprios. Seu sucesso nesse empreendimento é narrado na história do contrato sexual. O pacto original é tanto um contrato sexual quanto social: é social no sentido de patriarcal – isto é, o contrato cria o direito político dos homens sobre as mulheres -, e também sexual no sentido do estabelecimento de um acesso sistemático dos homens ao corpo das mulheres. O contrato original cria o que chamarei, seguindo Adrienne RICH, de ‘lei do direito sexual masculino’. O contrato está longe de se contrapor ao patriarcado: ele é o meio pelo qual se constitui o patriarcado moderno (Pateman, 2013, pp. 16-17).

A mulher, portanto, apenas servia para legitimar o poder só homem, mas nunca para participar ativamente da sociedade. Ainda, pode-se dizer, corroborando ao que disse Hahn (2016) que nos primórdios as sociedades e instituições familiares

se organizam de acordo com um sistema qual Eisler (2001, p. 25) intitula de “matrilinear”, que é uma espécie de parceria entre homens e mulheres em suas relações sociais. Aqui, pessoas do sexo feminino tinham um reconhecimento diferente ao que se era acostumado, onde se destacava a maternidade, eram consideradas deusas, mas sem opressão aos homens.

É possível afirmar que quando a sociedade pautou-se apenas em meios de se gerar e acumular riquezas, é que surgiu supremacia masculina nos vínculos sociais (Engels, 2015).

Assim, quanto mais complexa se transforma a sociedade, as relações a acompanham, refletindo, conseqüentemente em questões de gênero.

Quando aborda-se tal origem, Hahn (2016, p. 58) pondera que “[...] a divisão de trabalho por gênero, desde as sociedades mais remotas, torna-se, por consequência, a principal causa da separação dos espaços femininos e masculinos, [...] condicionando as desigualdades futuras em sociedades mais complexas”.

Quando se versa sobre a busca da igualdade, afirma-se que as mulheres:

Desejam estabelecer uma completa igualdade entre homens e mulheres, e, portanto, suprimir toda referência ao gênero no campo do emprego e do salário, mas outras querem, sobretudo, fazer reconhecer suas diferenças em relação aos homens ao mesmo tempo que se igualam com eles (Touraine, 2017, p. 216).

Desta maneira, essas estruturas construídas pelo tempo refletem na sociedade, e, nas incumbências particularizadas de cada um, posteriormente, no trabalho que cada gênero desempenha.

2.2 Diferenças salariais

Ainda que por meio de uma inovadora imagem social e uma lei trabalhista, diversas mulheres ainda passam por discriminação no mercado de trabalho pátrio, pois determinadas funções são ainda vistas na fragmentação masculino/ feminino, advindo de uma cultura machista de uma sociedade patriarcal. Assim, perdura-se a discriminação, pois uma boa parte das pessoas ainda enxergam a necessidade de uma conciliação perfeita de atividade profissional e vida familiar, invalidando qualquer mulher que opte apenas por trabalhar ou fazer os dois (Blofield & Martínez, 2014).

Pautando-se na maior lei existente no Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º garante, em tese, direitos iguais para todos, sem distinção, inclusive, quando o tema é trabalho. Diante disso, criou-se políticas públicas tentando combater a discriminação existente, buscando impossibilitar uma segregação das mulheres no mercado de trabalho. Todavia, a discriminação não acabou, apenas mudou de lugar.

Ressalta-se que:

Durante a “era Vargas”, avançou a emancipação legal das mulheres e a proteção à maternidade, legitimou-se a preocupação com a igualdade de direitos trabalhistas para homens e mulheres, assim como se reforçou o combate à discriminação no emprego. Por sua vez, a reforma constitucional do “regime militar”, em 1967, incluiu a proibição de que o empregador adote critério de admissão por motivo de sexo, cor da pele e estado civil, e assegurou o direito à aposentadoria para as mulheres após 30 anos de contribuição (35 anos para os homens). Finalmente, a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, pautada na universalização dos direitos sociais, propiciou garantia legal de igualdade no trabalho e contribuiu para uma maior efetividade da atuação das mulheres como atores sociais. Deve-se ressaltar, também, que os direitos trabalhistas ficaram restritos àquelas que possuem o registro do emprego na carteira de trabalho. A proteção constitucional à maternidade e a valorização do trabalho da mulher no capítulo dos direitos sociais expressam uma influência internacional no ordenamento jurídico nacional, em especial no que se refere aos direitos humanos e ao estatuto do trabalho, apontando um avanço civilizatório. No Brasil, esses direitos só foram efetivados em 1988, quando o Estado Democrático de Direito se solidificou (Proni & Proni, 2018, p. 3).

Como enfatiza Fraser (2009), a cultura política do capitalismo possuía como cidadão ideal o trabalhador homem, com incumbências econômicas no sistema financeiro que tem uma casa, “enquanto quaisquer salários ganhos pela sua esposa

deveriam ser meramente suplementares” (Fraser, 2009, p. 16), impondo-se à mulher apenas permanecer como cuidadora do lar.

Conforme informações da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011) tem-se que, ainda que exista um grande avanço das mulheres no mercado de trabalho, em particular pela maior escolarização, as desigualdades ainda são presentes, pois “na medida em que ainda existe um forte contingente feminino concentrado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade” (Neves, 2013, p. 409).

Assim:

Tais aspectos surgem devido a divisão desigual do trabalho, que se dá no momento em que, mesmo a mulher tendo ampliado sua participação no mundo produtivo, as tarefas domésticas continuavam reservadas exclusivamente a elas, bem como, estando elas inseridas no mercado, ocupando as mesmas funções, serem remuneradas de maneira inferior. Isso significa que a família patriarcal se reproduz no sistema produtivo e reprodutivo da sociedade, pois, o marido se mantém provedor e a esposa, a provedora complementar e dona de casa (Costa, 2018, p. 441).

Posteriormente, a entrada das mulheres no mercado de trabalho de maneira definitiva ocorreu por transformações culturais, além da necessidade de obtenção de renda, em conjunto ao movimento de procura de igualdade entre os gêneros, que questionavam sobre estereótipos e conceituações da sociedade, reivindicando direitos e lugares espaços de fala e inserimento.

A exploração chega a ponto de os salários médios das trabalhadoras brasileiras serem cerca de 60% dos rendimentos médios dos trabalhadores brasileiros, embora, nos dias atuais, o grau de escolaridade das primeiras seja bem superior ao dos segundos. A dominação-exploração constitui um único fenômeno de duas faces. Desta sorte, a base econômica do patriarcado não consiste apenas na intensa discriminação salarial das trabalhadoras, em sua segregação ocupacional e em sua marginalização de importantes papéis econômicos e político-deliberativos, mas também no controle de sua sexualidade e, por conseguinte, de sua capacidade reprodutiva [...] (Saffioti, 2005, p. 42).

Quando ainda se menciona a precarização e diferenças salariais atualmente com a pandemia de coronavírus:

Além da desigualdade de salários e uma gama de problemas relacionados à discriminação de gênero no mercado de trabalho, a questão social referente ao trabalho informal e uberização vem trazer novos problemas que dificultam a inserção das mulheres no mercado formal de trabalho, lançando-as no mercado informal precarizado. Neste contexto, é importante considerar que a pandemia da doença do coronavírus (COVID-19) intensifica a precarização das relações de trabalho, ao mesmo tempo em que desvela algumas de suas ideologias. Se os dados do mercado de trabalho e a regulamentação de algumas atividades já mostravam um cenário desfavorável à classe trabalhadora no período imediatamente anterior aos primeiros casos de COVID-19 no Brasil, as medidas de isolamento social, associadas a medidas, no mínimo, tímidas do Estado para compensar o afastamento dos trabalhadores de suas atividades laborais exacerbam o risco, a insegurança e o desemprego, sendo agravadas pelas recentes retiradas de proteções sociais da população (Mata et al., 2021, p. 33).

Mas, como acima apontado, por mais que tenha evoluído inserindo a mulher no mercado de trabalho, não se deve esquecer que a diferença salarial ainda existe e é um problema. Muitas das vezes a mulher é julgada pela possível dupla jornada, pelo fato de engravidar, por fatores hormonais que possivelmente, aos olhos de muitos, ocasionariam instabilidades. E, ainda que possuam maior qualificação, quando se pensa em curso superior, têm diversos outros desafios cotidianos (Silveira et al., 2020).

2.3 O mercado de trabalho e a nova geração

Pode-se dizer que atualmente o mercado de trabalho vive uma conjuntura diferente, composta por jovens empreendedores. Mas, como viu-se, quando se fala sobre inserimento da mulher no mercado de trabalho e sua evolução, é possível dizer que esta inclusão é muito recente, fazendo parte de uma nova geração. Hoje, uma empresa deve pensar além.

Chiavenato (2012) fala que o Mercado de Trabalho (MT) é constituído pelas propostas de possibilidades trabalhistas ofertadas pelas diversas organizações que existem. Qualquer empresa posto que oferta oportunidades de trabalho é parcela componente de um MT. Desse modo, Mercado é um complexo de oferta e procura. Entretanto, não significa que exista estabilidade entre elas. De acordo com Chiavenato (2012, p. 102), “o mercado de trabalho é dinâmico e sofre contínuas mudanças”, assim sendo, tudo o que se aprende e compreende concernente ao mercado passa por modificações de razão do progresso e restauração do corpo social e modos de produção.

É imprescindível mudar de acordo com a necessidade dos novos profissionais, aprimorando métodos de trabalho e alcançando o resultado conjecturado, pois com essa transformação os jovens administradores se dão conta de que a corporação está verdadeiramente preocupada com seus princípios e determinada a investir e conceber oportunidades seja no desenvolvimento individual ou profissional, fazendo com que este jovem esteja contente e animado com seu trabalho, executando o melhor e se colocando totalmente à frente da empresa para lograr os propósitos traçados e assim obtêm crescimento no geral fazendo igualmente com que os outros funcionários acredite no potencial da empresa. Como bem ressalta Chiavenato (2015) as organizações devem mudar para sobreviverem e se desenvolverem no mundo atual, e, para isso deve observar o mundo qual estão inseridas, mudando também a cultura organizacional diante disso.

Mas, pode-se dizer que:

Com a evolução do desenvolvimento econômico, social, científico e tecnológico, abre-se espaço para um novo conceito de filosofia social, em que se integram o trabalho feminino e o interesse da sociedade em assegurar às mulheres, a par dos direitos civis e políticos, o acesso à educação, possibilitando-lhes maiores oportunidades de emprego e ganho, sem distinção fundada em sexo (Barros, 1995, p. 134).

Conforme trata Stearns (2010) nas empresas patriarcais tinha-se que os homens eram superiores às mulheres, tendo, inclusive, mais direitos legais que as mesmas. Quando se versa sobre a legislação mais antiga mundialmente falando, o código de Hamurabi, que é um conjunto de leis feitas pelo sexto rei da Suméria Hamurábi, no século XVIII a.C., na Mesopotâmia, com base na lei do Talião, que outorga uma retaliação muito rígida aos crimes com penas e previsões legais extremamente duras, tinha-se que uma mulher que não era uma dona de casa satisfatória, com vida inativa, não cuidando devidamente do marido deveria ser arremessada à água. Esse tipo de desigualdade, supremacia masculina, perdurou no imaginário mundial durante muitos anos, tendo resquícios até hoje, refletidos até nos direitos conquistados: como o de trabalhar.

Assim:

A divisão sexual do trabalho estaria então profundamente relacionada com as representações sociais vinculadas a mulheres e homens, no sentido de que o trabalho constitui a própria identidade masculina, enquanto as mulheres estão como que “provisórias” no mundo do trabalho, reforçando a valorização diferenciada entre homens e mulheres, e hierarquizando os gêneros (Tedeschi, 2012, p. 30).

Conforme trata Neves (2013), o mercado pode ser cruel com as mulheres, pois isso advém de diversos séculos opressão, sendo que, por mais que estas possuam uma melhor formação acadêmica, a conjuntura ainda não as favorece, pois ainda depois de graduadas, ganham menos, tendo, também, menos autoridade que os homens do seu ambiente de trabalho, passando por assédio, desdém e questionamentos de sua capacidade em vários sentidos. Porém, por mais que ainda se tenha um cenário desafiados, a mulher no MT significa muito, auferindo destaque e respeito ao longo dos anos, auxiliando na redução da desigualdade de gênero.

2.4 A mulher e o mercado de trabalho atual

Ainda que, como visto, tenha-se algumas melhoras quando se fala em mercado de trabalho brasileiro, 20 anos atrás, a

maioria das mulheres ainda permanecia na seara de trabalhos precários, com atividades de baixa renda e produtividade, geralmente na área doméstica (Leite & Salas, 2014). Diversamente, ainda as mulheres com emprego de carteira assinada recebiam, geralmente, salários inferiores comparados aos homens, independente de grau de instrução (Proni & Leone, 2013).

Apesar de ainda existir discriminação, os meios tradicionais de sustento de uma família e a realização profissional se modificaram. Hoje, as famílias, sejam de baixa ou alta renda, possuem homens e mulheres trabalhando e colaborando para o sustento dos lares (Cotrim, et al., 2020).

Desta maneira:

O trabalho feminino passa a integrar crescentemente a estrutura econômica a sociedade capitalista, sempre sob a determinação mencionada, ou seja, submetida ao capital e a sua necessidade de valorização no entanto nas primeiras décadas do século passado era ainda muito superior a proporção do trabalho masculino em relação ao feminino na esfera produtiva (Toitio, 2008, p. 1).

Algo a se ressaltar é que:

A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres (Baltar & Leone, 2008, p. 234).

Ainda, sobre as mulheres e sua condição como donas de casa, tem-se que:

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino (D'Alonso, 2008, p. 2).

Conforme pondera Lipovetsky (2015), a mulher viveu diversas etapas historicamente, destacando sua valorização na sociedade, refletindo na seara profissional atualmente. Essas transformações despertam e inspiram nas mulheres a mudança e evolução, a busca pela descoberta emancipação de si mesmas, o desejo de auferirem um espaço de importância, com seus devidos valores, não pautados naquilo que se tinha como certo e tradicional.

Hoje, a maioria dos papéis tradicionais de maternidade e paternidade não se aplicam mais, com o destaque que a mulher tem ganhado ao longo dos anos, tendo qualificação educacional, passando a integrar o mercado de trabalho, houveram adaptações. Todavia, convém ressaltar que a mulher tem crescido, gradualmente neste ramo, porém:

Apesar de ser um processo lento e gradual, os dados já apontam o crescimento feminino no mercado de trabalho brasileiro. Em 2016, o público feminino já ocupava 44% das vagas, sendo que em alguns Estados a participação da mulher é ainda maior, como é o caso de Roraima, onde 49,6% das vagas de trabalho são ocupadas por mulheres. Já o Distrito Federal e o Mato Grosso, possuem menor número de trabalhadoras, em média 39% e 39,5%. Ademais, o desemprego também está afetando mais os homens nos últimos anos, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com base em informações do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho, entre 2012 e 2016 o número de vagas ocupadas por homens sofreu uma redução de 6,4%, em comparação com as mulheres que ficou em 3,5%. Os dados apontam autonomia e reconhecimento do trabalho feminino, que além de revelar sua capacidade intelectual, também proporcionou mudanças nas famílias brasileiras, as quais já contam com o percentual de 40% de participação de mulheres como chefes de família, um aumento de 17% nos últimos 20 anos (Portal Brasil, 2017 apud Sinigaglia, 2018, p. 82).

O número de mulheres trabalhando, atualmente em 2020, ainda é menor quando se compara aos homens. No ano de 1950, recente inclusive, 70 anos atrás, os homens ocupavam 80,8% dos cargos, passando para 67,1% em 2010. Olhando desta maneira, pode-se dizer que houve avanço, considerável inclusive, mas ainda é possível verificar uma desigualdade. Ressalta-se que pagar salários distintos com base em gênero com aqueles de um mesmo cargo é proibido por lei. Todavia, apenas a legislação não basta para acabar com tal desigualdade salarial, que, como observado ao longo deste trabalho, concerne aos mais diversos preconceitos e discriminações. Com base nas pesquisas feitas, no ano de 2018, o rendimento médio das mulheres com emprego foi 20,5% menor do que o dos homens, demonstrando-se um problema (Unicesumar, 2019).

Pensando em dados mais atuais, conforme o IBGE, no ano de 2018 somente 39,1% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres. Como se observa no gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Cargos gerenciais por mulheres em 2018.



Fonte: IBGE (2018a, p. 1).

Ainda, conforme o gráfico acima, vê-se também que na política as mulheres, por mais que existam cotas, são minoria.

Na reunião do G20, o qual o país participa, estabeleceu-se metas para a diminuição da desigualdade de gênero nas maiores economias mundiais. Estima-se até o ano de 2025, uma redução das diferenças trabalhistas entre homens e mulheres em 25% Brasil. Caso se satisfaça tal meta, quase 190 milhões de mulheres participarão do mercado de trabalho, com um valor considerável injetado na economia nacional (Unicesumar, 2019).

Porém, há muito ainda a se conquistar. As mulheres são maioria no país sendo, conforme PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2018, 51,7% da população, e, mesmo assim, não são nem metade do mercado de trabalho (IBGE, 2018b).

Se mulheres são a maioria, e, ainda mais qualificadas, cabe, portanto, aos gestores e gestoras ponderar a razão qual essa contratação não ocorre conforme deveria acontecer, não embasando-se em métodos antiquados e segregadores. Além disso, deve-se ponderar da razão da diferença salarial para cargos iguais, que não deve ocorrer. Uma empresa que pensa em inclusão, é uma empresa responsável e que pondera em crescer, mas em conjunto, tornando todos seus colaboradores parte deste crescimento, sem distinção, qualquer que seja (Mata et al., 2021).

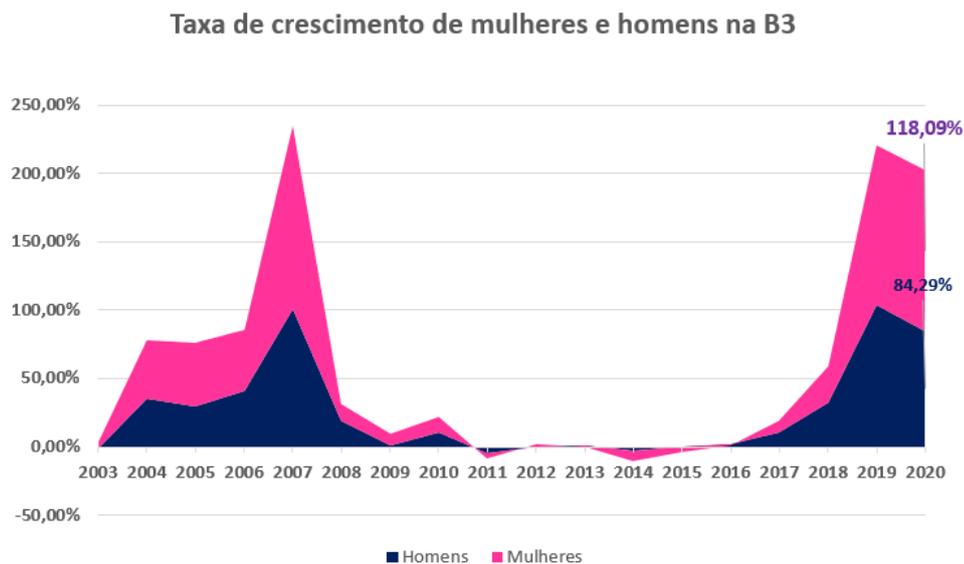
2.5 A mulher no mercado financeiro

O mercado financeiro brasileiro funciona de modo simples, alinhando os interesses. Ao tempo em que alguém possui dinheiro demasiado e necessita de rendimentos, outros têm necessidade do dinheiro para dar continuidade em suas demandas.

Assim, indivíduos e organizações tomam e emprestam dinheiro, conforme o momento. A B3 – Brasil, Bolsa e Balcão – é a única bolsa de valores em operação no Brasil hoje em dia (2022). Na mesma se negociam as ações de várias empresas, derivativos, opções, contratos futuros, cotas de fundos de índice e de fundos imobiliários, dentre outros ativos econômicos.

Quando se fala de participação de mulheres no âmbito financeiro tem-se o gráfico seguinte:

Gráfico 2 – Índice de crescimento de mulheres e homens na B3.



Fonte: B3, elaboração: Nova Futura.

A participação feminina tem ganhado destaque no âmbito dos investimentos e pesquisas apontam que os fundos de ações coordenados por mulheres tiveram desempenho superior no decorrer do ano de 2020, mesmo com a recessão econômica advinda do Covid-19.

Um ponto observado nos estudos analisados, como os de Baltar e Leone (2008), Costa (2018), Hahn (2016), Santos, Lopes, Silva e Schotten (2021) e Neves (2013) é que a lei trabalhista nacional traz um amparo às mulheres no que tange ao direito à licença maternidade de até seis meses, dando igualmente aos homens com a licença à paternidade de até vinte dias, o alcance das consequências de uma gravidez na carreira feminina no mercado financeiro, por sua natureza especial, não consta na legislação – o que demonstra que a realocação após a licença pode outorgar muito mais dificuldades à mulher deste meio. Igualmente, muitas mulheres passam a planejar a gravidez após a conquista de posições mais altas nesse mercado, para que isso não atrapalhe tal desejo de lograr maiores patamares profissionais.

3. Metodologia

Observando-se a amostra para amparar o exame e interpretação dos dados vê-se as chamadas amostras não-probabilísticas (intencionais) determinadas mediante “da experiência do pesquisador no campo de pesquisa, numa empiria pautada em raciocínios instruídos por conhecimentos teóricos da relação entre o objeto de estudo e o corpus a ser estudado” (Fontanella et al., 2011, p. 389).

Portanto, tem-se uma pesquisa qualitativa onde cada dado é interpretado pelas pesquisadoras. Como bem relatam Bogdan e Biklen (2016), a pesquisa qualitativa é determinada pelo contato direto pesquisador/pesquisado, observando-se o ambiente em análise, para que assim tenha-se uma fundamentação prática para as observações. Há de se ressaltar que os dados serão foram e confrontados, para que se chegasse a um veredicto.

Assim, após analisar os dados brutos e interpretá-los, tem-se os resultados que seguem no próximo tópico.

4. Resultados e Discussão

O presente tópico vem apresentar uma pesquisa efetuada no ano de 2022 na região do Triângulo Mineiro, com enfoque de se observar a presença de mulheres no mercado financeiro nesta localidade.

A primeira fase da pesquisa (Gráficos 3, 4 e 5) traça o perfil pessoal dos entrevistados, fazendo-se questões deste cunho. Abaixo, o Gráfico 3 aponta o sexo dos entrevistados.

Gráfico 3 – Sexo dos entrevistados.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Observa-se pelo Gráfico 3 que a maioria dos entrevistados (82%) são mulheres, correspondendo-se ao número de 113, restando assim 18% de entrevistados do sexo masculino – 25. E logo depois dessa questão, a pesquisa seguiu apenas com mulheres.

Gráfico 4 – Idade dos entrevistados.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

De acordo com o Gráfico 4, tem-se que a maioria dos entrevistados são jovens (43%), sendo apenas 6% das pessoas com 46 ou mais anos. Há uma expressiva quantidade de pessoas entre 26 a 35 anos, o que demonstra um perfil mais jovem no

mercado pesquisado – o financeiro.

Gráfico 5 – Relação filhos *versus* entrevistados.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Questionados sobre possuírem filhos, a maioria dos entrevistados (53%) disse que possui, sendo que 47% ainda não os têm.

Nessa segunda fase da pesquisa, delimita-se o perfil profissional/escolar dos entrevistados.

Gráfico 6 – Nível de escolaridade.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Analisando-se o nível de escolaridade, a maioria se encontra cursando o Ensino Superior ou com ele completo (62 entrevistados), já os demais (51 entrevistados), estão em nível escolar inferior ou incompleto.

A seguir, tem-se as questões sobre finanças.

Gráfico 7 – Perfil profissional.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Questionados sobre trabalharem com finanças a maioria respondeu que não (89 entrevistados). Aqui, deve-se ressaltar o mercado financeiro é extremamente abrangente e abarca diversas instituições. Estruturalmente possui o mercado de capitais, mercado monetário, mercado de crédito e mercado de câmbio, portanto, é um setor que engloba muito, mas ao mesmo tempo que delimita-se – um pouco distinto do mercado bancário, que já abrange além das questões financeiras as questões administrativas, de atendimento ao público, pagamentos diversos, aberturas de contas, etc.

Gráfico 8 – Conhecimento sobre Bolsa de Ações.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Em relação ao conhecimento de bolsa de ações, especificamente questionando-se sobre existir no Brasil apenas uma Bolsa de Ação em Operação, a maioria desconhece (67%).

Nessa fase da pesquisa, parte-se para as questões de gênero.

Gráfico 9 – Preconceito de gênero no trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Ao questionar-se sobre preconceito de gênero no meio trabalhista, obteve-se diversas respostas, mas, a maioria (63%) delas concordam de alguma forma que já sofreram preconceito por ser mulher no mercado de trabalho – demonstrando que o mercado é, majoritariamente, preconceituoso nesse setor. Ainda, tem-se também que 44% aborda que não observou tal preconceito no cotidiano, o que pode refletir um ambiente (pessoal e não geral) distinto do que a maioria vivencia ou que inclusive o preconceito encontra-se velado, não podendo ser observado nem mesmo pelas suas vítimas.

Gráfico 10 – Desigualdade de gênero na empresa.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Em relação a existir preconceito de gênero na empresa trabalhada, 86% das mulheres concorda de alguma forma que existe diferença salarial entre homens e mulheres, o que inclusive corrobora a pesquisa teórica/bibliográfica feita neste trabalho.

Tal questão ocorre por diversas razões, abrangendo crenças culturais que não mudaram na sociedade, como, por exemplo, a gravidez.

Gráfico 11 – Diferença salarial em mesmos setores.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme apontado na pesquisa do Gráfico 11, tem-se que 78% das entrevistadas concorda de alguma forma que nos últimos 10 anos vê-se uma distinção salarial em pessoas de gênero distinto que atuam numa só área. Conforme a lei brasileira isso não é permitido, considerando-se que a equiparação salarial é um direito trabalhista, todavia, vê-se que na prática existem irregularidades que carecem de maior aprofundamento (onde pode se ter desconstrução e discussão sobre o assunto pelos empregadores e gestores) e investigação por órgãos como o Ministério Público do Trabalho.

Gráfico 12 – Expansão das mulheres no mercado de trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Sobre se ter, nos últimos 10 anos, uma maior entrada de mulheres profissionais no mercado financeiro, vê-se que a maioria dos entrevistados concorda parcialmente ou totalmente (88 pessoas), todavia, ainda se vê uma dúvida onde alguns discordam e muitos não conseguem opinar sobre, talvez pelo fato de não questionarem a respeito ou observarem se há fundamentação nessa questão.

É proposital o título questionador do Gráfico 13, pois essa é uma das perguntas mais efetuadas no decorrer do presente artigo. Sobre ser ou não o mercado financeiro um mercado dominado por homens, 49 entrevistados concordam com tal afirmativa, discordando ou não opinando 64 entrevistados.

Ou seja, tem-se uma discordância das mulheres de forma expressiva, mas concomitantemente tem-se uma distinção, preconceito e diferença salarial, inclusive observada no cotidiano dos entrevistados.

Gráfico 13 – O mercado financeiro é masculino?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Gráfico 14 – Sobrecarregamento entre trabalho e vida doméstica.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Tem-se com o Gráfico 14 que 78% das entrevistadas se sentem sobrecarregadas quando soma a jornada de trabalho com a vida doméstica, evidenciando uma realidade onde mulheres possuem muitas das vezes uma dupla (trabalho, casa) ou tripla jornada (trabalho, casa e filhos), trazendo um cansaço considerável e a reflexão de uma sociedade que espera que a mulher tenha e consiga fazer tudo.

5. Conclusão

Observou-se que, historicamente, a mulher foi vista por vários séculos como um sinônimo para fragilidade, sendo símbolo de obediência aos homens, com pouca ou nula capacidade intelectual quando se versa sobre atividades trabalhistas ou

qualquer outra que não concerne a manutenção do lar em moldes tradicionais, possuindo diversas restrições. O homem era o ser de supremacia, com autoridade perante as mulheres, comandando praticamente tudo.

Assim, o trabalho feminino foi rejeitado socialmente por muitos anos, com a desculpa de violação do que era sua natureza e como deveria ser moral, baseada no cuidado da casa, dos filhos, do casamento, em obediência ao homem. Havia uma idealização de mulher, porém apenas moldada pela ótica masculina, sem considerar qualquer autonomia, desejos ou vontades da mesma, qualquer contrariedade seria uma ruína para a moral desta e seu lar.

Apesar dos tempos terem mudado e a mulher passar a fazer parte da economia, participando financeiramente das atividades da casa e de empresas, ocupando, aos poucos, cargos de prestígio, ainda tem-se muita desigualdade, baseando-se, principalmente, nos papéis outorgados a esta “naturalmente”. Uma empresa séria não deve se basear no gênero ou na possibilidade da mulher, por ser possível de engravidar, ser mais cara para esta, pois mulheres não se resumem a estas questões biológicas (que muitas das vezes nem são mais desejadas), devendo-se pautar na qualificação dos indivíduos, pois um colaborador qualificado, independentemente do sexo, gera mais lucro para empresa.

Todavia, apesar das desigualdades, destaca-se que a mulher atualmente tem crescido e ganhado destaque no mercado de trabalho. Conforme as pesquisas do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2007 mulheres representavam 40,8% do mercado formal, passando para 44% em 2018, demonstrando que, aos poucos, elas têm ganhado espaço.

A pesquisa efetuada corrobora com toda a teoria aqui apresentada, onde demonstra-se que apesar de uma grande presença feminina no mercado financeiro, tem-se, infelizmente um considerável preconceito e diferença salarial não justificados de forma coerente, mas sim por meras crenças culturais que estão enraizadas socialmente.

Por fim, cabe ressaltar que por mais que exista uma legislação mais apropriada e progressista para as questões das mulheres e da progressiva contratação destas para o mercado financeiro, a desigualdade de gênero é conservada de vários modos, por estar determinada defronte pilares sociais mais intrincados do que o das legislações, como a licença-maternidade e igual carga horária – conquistas essas necessárias, mas não suficientes. O empoderamento da mulher neste meio é necessário para combater a desigualdade, mas não deve ser apenas teórico e sim prático. Ademais, para que se logre sucesso não deve-se pensar apenas sobre a colocação das mulheres neste meio, sendo também é necessário repensar os estereótipos de gênero.

Para que seja possível uma harmonia em relação à igualdade dos gêneros nos vínculos trabalhistas, deve-se pautar que todos vivem em uma sociedade com homens e mulheres, com direitos e deveres iguais, não pensando-se somente em características biológicas, pois estas não irão ditar o que uma pessoa consegue fazer profissionalmente.

Para trabalhos futuros sugere-se ampliar essa pesquisa entrevistando mulheres que trabalham em empresas na Av. Paulista e Av. Farias Lima, berço do mercado financeiro no Brasil.

Referências

- Baltar, P., & Leone, E. T. (2008). A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *Revista brasileira de Estudos Populacionais*. 25(2), 233-49
- Barros, A. M. (1995). *A mulher e o direito do trabalho*. Ed. LTR.
- Blofield, M., & Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, (114), 107-25. <http://hdl.handle.net/11362/37439>
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2016). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto Editora.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações* (9th ed). Elsevier.
- Chiavenato, I. (2015). *Teoria Geral da Administração*. Campus.
- Chiavenato, I. (2012). *Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios*. Pioneira.

- Costa, F. A. (2018). Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 3(6), 434-52. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>
- Cotrim, L. R., Teixeira, M. O., & Proni, M. W. (2020). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. *Texto para Discussão. Unicamp. IE*, (383), 1-28. <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>
- D'Alonso, G. L. (2008). Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. *Psicologia para América Latina*, (15). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003
- Eisler, R. (2001). *O cálice e a espada: nossa história, nosso passado*. Imago editora.
- Engels, F. (2015). *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. (L. Konder, Trad.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Fontanella, B. J. B., Luchesi, B. M., Saidel, M. G. B., Ricas, J., Turato, E. R., & Melo, D. G. (2011). Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. *Cadernos de Saúde Pública*, 27(2), 389-94. 10.1590/S0102-311X2011000200020
- Fraser, N. (2009). O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Mediações*, 14(2), 11-33.
- Hahn, N. B. (2016). Um direito com sabor de injustiças e humilhação: um ensaio relacionando hermenêutica de gênero e direitos humanos. In C. P. C. Gimenez, & J. F. D.C. Lyra. *Diálogo e entendimento: direito e multiculturalismo & políticas de cidadania e resolução de conflitos* (pp.10-25). Campinas, SP: Millennium Editora.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2018a). Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. *Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica*, (38), 1-13. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2018b). Quantidade de homens e mulheres. *IBGE Educa*. <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>
- Leite, M. P., & Salas C. (2014). Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento. *Tempo Social*, 26(1) 87-100. <https://www.scielo.br/j/ts/a/kN4v5XV7Fy9HBRkgfbnLy3G/?lang=pt>
- Lipovetsky, G. (2015). *A terceira mulher: permanência e revolução do feminino*. Companhia das Letras.
- Mata, C. C. I. B., Araújo, M. M., Melo, J. K. F., Souza, L. A. A., Silva, A. I. G., Cruz, J. R., & Santos, L. J. (2021). A mulher no mercado de trabalho uberizado em tempos de pandemia: breve análise sobre os caminhos da desigualdade de gênero laborativo no Brasil. *Labore*, 4(7), 30-47. 10.33637/2595-847x.2021-91
- Neves, M. A. (2013). Anotações sobre trabalho e gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 43(149), 404-21. <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/2655>
- Pateman, C. (2013). *O contrato sexual*. Paz e Terra.
- Perrot, M. (2016). *Minha história das mulheres*. Contexto.
- Pessis, A. M., & Martín, G. (2005). Das origens da desigualdade de gênero: In M. Castillo-Martín & S. Oliveira (Orgs), *Marcadas a ferro: violência contra a mulher – uma visão multidisciplinar* (pp. 17-22). Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- Proni, M. W., & Leone, E. T. (2013). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. In J. D. Krein, J. C. P. Cardoso Junior, M. B. Biavaschi & M. O. Teixeira (Orgs.). *Regulação do trabalho e instituições públicas* (pp. 23-48). São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- Proni, T. T. R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26(1), 1-21. 10.1590/1806-9584.2018v26n141780
- Rago, L. M. (2015). *Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar e a resistência anarquista – Brasil 1890-1930*. Paz e Terra.
- Saffiot, H. I. B. (2004). *Gênero, patriarcado e violência*. Fundação Perseu Abramo.
- Saffiot, H. I. B. (2005). Gênero e patriarcado: a necessidade da violência. In M. Castillo-Martín & S. Oliveira (Orgs), *Marcadas a ferro: violência contra a mulher – uma visão multidisciplinar* (pp. 35-76). Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- Santos, B. M. P., Lopes, S. A., Silva, S. A., & Schotten, P. C. (2021). Mulheres no mercado de trabalho: uma perspectiva teórica e histórica. In *V Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)*. Encontro conduzido na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Pioneiros.
- Scott, A. S. (2016) O caleidoscópio dos arranjos familiares. In C. B. Pinsky & J. M. Pedro (Orgs). *Nova história das mulheres no Brasil* (pp.86-88). São Paulo: Contexto.
- Seggiano, F. B. (2017). Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. *Revista Metodista de Administração do Sul*, 2(1), 83-107. 10.15602/2525-9040/remas.v2n2p83-107
- Silveira, R. C., Barbosa, E. S., Bustamante, E. C., Stivanin, G. C. B., Ramos, L. S., & Moreira, W. P. (2020, Janeiro) A inserção da mulher no mercado de trabalho. In *VII Simpósio de Pesquisa e de Práticas Pedagógicas do UGB*. Simpósio conduzido no Centro Universitário Geraldo Di Biase, Nova Iguçu. <http://revista.ugb.edu.br/ojs302/index.php/simposio/article/view/2011>
- Sinigaglia, B. (2018). *O papel laboral da mulher na sociedade brasileira contemporânea: uma análise sobre sua evolução, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa-RS* (Master's thesis). <https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2019/06/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Bruna-Sinigaglia.pdf>
- Stearns, P. N. (2010). *História das Relações de gênero* (2nd ed.): Contexto.

Tedeschi, L. A. (2012). *As mulheres e a história: uma introdução teórica metodológica*. Dourados: Editora UFGD.

Toitio, R. D. (2008, Setembro). O trabalho feminino frente ao domínio do capital: alguns apontamentos. In *III Simpósio Lutas Sociais na América Latina*. Simpósio conduzido pelo Grupo de Estudos de Política da América (GEPAL), Londrina. <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/rafaeltoitio.pdf>

Touraine, A. (2017). *Um novo paradigma: para compreender o mundo de hoje*. Petrópolis: Editora Vozes.

Unicesumar. (2019). Mulheres no mercado de trabalho: como é a situação atual? <https://www.unicesumar.edu.br/blog/mulheres-no-mercado-de-trabalho/>

Vidal, D. G. (1996). “Educação doméstica” e a reforma da instrução pública do Distrito Federal. *Cadernos de Pesquisa*, (99), 30-35. <http://educa.fcc.org.br/pdf/cp/n99/n99a04.pdf>