



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

JESSICA ROZENO RABELO

EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

ASSIS

2013



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

JESSICA ROZENO RABELO

EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito
à obtenção do certificado de conclusão de
curso.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Márcia Valéria
Seródio Carbone

Assis

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

RABELO, Jessica R.

Evolução da Participação Feminina no Mercado de Trabalho / Jessica Rozeno Rabelo. Fundação Educacional do Município de Assis – Fema – Assis, 2013.

38p.

Orientador: Marcia Valéria Seródio Carbone.

Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Mulher. 2. Mercado.

CDD: 658

Biblioteca da FEMA

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho á minha família e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha professora Dr^a Márcia Valéria Seródio Carbone, pela sua orientação, seu respeito, motivação, amizade e experiências transmitidas durante todo o trabalho.

Agradeço ao meu pai Jose Fidelis, pelo apoio, e confiança, a minha mãe Hilda Fernandes que sempre acreditou em mim. O meu noivo Gilberto Hoffmann pelo incentivo. E aos meus amigos que me apoiaram e motivaram para que eu pudesse chegar aqui.

Quem não sabe aceitar as pequenas falhas das mulheres não aproveitará suas
grandes virtudes.
Khalil Gibran

RESUMO

O presente trabalho aborda um tema muito discutido, a presença da mulher no mercado de trabalho, a qual continua crescendo, principalmente entre as de mais escolaridade. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas. Mas há dados que demonstram também que permanece a desigualdade salarial entre homens e mulheres, mesmo entre os mais escolarizados. A bandeira levantada pelas mulheres, cada vez mais presentes no mercado de trabalho, reflete a organização crescente destas que, ao longo da história, têm procurado novas formas de estarem inseridas na sociedade.

Palavras chave: Mulher, Mercado, Economia.

ABSTRACT

This paper addresses a topic much discussed, the presence of women in the labor market continues to grow, especially among the more educated. Working outside the home is a relatively recent conquest of women. Earn your own money, be independent and still have their recognized expertise is a source of pride for all. But the survey also shows that the wage gap remains between men and women, even among the most educated. Equal opportunities for men and women. The flag raised by women, increasingly present in the labor market reflects the growing organization such that, throughout history, have sought new ways of being inserted into society.

Keywords: Women, Markets, Economics.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Percentual do rendimento da mulher em comparação do rendimento do homem.....	34
GRÁFICO 2 - Distribuição da população ocupada, por forma de inserção, segundo o sexo.....	35
GRÁFICO 3 - Proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo, segundo os grupamentos de atividade.....	35

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. A MULHER ONTEM E HOJE	13
3. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	19
3.1. CUSTO DOS FILHOS EM TERMOS DE EMPREGO.....	19
3.2 MULHER MULTITAREFAS.....	25
3.3 LIDERANÇA FEMININA QUEBRANDO PARADIGMAS	26
4. A MULHER NA ATUALIDADE.....	28
4.1 EVOLUÇÃO EM FOCO	30
5. A EVOLUÇÃO DA MULHER BRASILEIRA NA POLÍTICA.....	32
REFERÊNCIAS.....	37

1. INTRODUÇÃO

Este estudo surgiu de um interesse crescente nas rápidas e profundas transformações do papel da mulher na economia, na família e na sociedade nos últimos anos. Quantificar relações muitas vezes já descritas intuitivamente ou na teoria foi parte de um esforço para melhorar a compreensão sobre o papel da mulher em sua relação com o trabalho. (SCORZAFAVE et al., 2001, p. 1).

Segundo Nuzzi (2011):

A evolução da presença no mercado de trabalho tem sido acompanhada por avanços importantes de seus empregos e na diversificação de suas oportunidades de trabalho, dizem os institutos, em nota sobre o estudo. Ao menos em parte, tais avanços podem ser atribuídos ao aumento de seus níveis de escolaridade e, em especial, ao crescente número de mulheres com educação superior.

Pode-se afirmar, portanto, que a evolução da presença feminina no mercado de trabalho tem sido acompanhada por avanços importantes na qualidade de seus empregos e na diversificação de suas oportunidades de trabalho. Ao menos em parte, tais avanços podem ser atribuídos ao aumento de seus níveis de escolaridade e, em especial, ao crescente número de mulheres com educação superior.

É cada vez mais comum encontrar mulheres em posições de topo ou com cargos de chefia, dentro das mais diferentes empresas, que, juntamente com o seu desempenho, trazem um abrangente leque de mais valias para a empresa em que trabalham.

E também é verdade que ser-se uma mulher com uma carreira de sucesso é por si só, uma tarefa complicada e mais exigente do que quando falamos de um homem nas mesmas condições.

A maior parte das mulheres de hoje gere, simultaneamente, uma carreira e uma casa e consegue obter resultados tão bons ou melhores que qualquer homem que se move pelo meio empresarial. Aliás, as diferenças entre ambos têm-se vindo a esbater cada vez mais.

É cada vez mais sabido que o empenho, a competência ou a dedicação são características de um bom trabalhador e que vão para além da mera questão sexual. São componentes como o empenho, a criatividade, a responsabilidade ou o esmero que distinguem um bom trabalhador. Mas também é de realçar que são cada vez mais as mulheres quem mais se destaca num mercado de trabalho sempre mais competitivo e feroz.

Mas analisar e encarar apenas como significativa a presença de mulheres em lugares de topo acaba por não ser justo para os milhares de mulheres que lutam por um emprego nem percebemos quais são as áreas onde o setor feminino melhor se distingue. É que nem todas anseiam por um lugar de topo ou uma posição de chefia. A realização pessoal não passa necessariamente por aí.

Mas há ainda setores do mercado de trabalho que encaram mal o espaço que as mulheres têm vindo a conquistar e que em nada facilitam a sua entrada ou ascensão.

Só que a ideia de que o lugar das mulheres é atrás do fogão ou do tanque já é mais do que ultrapassada e o sexo feminino tem dado cartas em todos os setores da vida ativa ou da vida académica. Na realidade, nas universidades as mulheres dominam e conseguem serem alunas mais empenhadas e com melhores resultados do que os obtidos pelos seus colegas homens.

E, se calhar, todo este empenho vem de, durante séculos, terem sido remetidas ao silêncio e de só há poucos anos lhe terem sido reconhecidos alguns dos direitos mais básicos.

Tanto empenho e tanta força de vontade em conseguir vencer são comuns a quem tem que lutar por conseguir fazer um lugar.

2. A MULHER ONTEM E HOJE

Não vai muito longe o tempo em que a presença da mulher no mercado de trabalho era praticamente uma exceção e, mesmo assim, elas eram vistas com muito receio e até mesmo com certa desconfiança por parte de todos, porque era corrente duvidar-se da honestidade das mulheres que trabalhavam fora e em quase todas as fichas cadastrais femininas, no quesito "profissão", via-se sempre a especificação, "do lar". (CARDOSO, 2009).

Mas esse tempo já é passado e hoje elas ocupam as mais diversas profissões no mercado de trabalho, como médicas, operárias, comerciantes, professoras, policiais, motoristas de ônibus, taxistas e praticamente todas as demais profissões, indiscriminadamente.

São os tempos modernos, em que já não há mais salários mais baixos que o dos homens para as mulheres que ocupam os mesmos cargos que eles.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem contribuído bastante para a redução das diferenças entre homens e mulheres economicamente ativos e paralelamente constata-se o progressivo declínio do número médio de pessoas nas famílias e isso, em razão da progressiva queda da fecundidade, como consequência do crescente uso de anticoncepcionais pelas mulheres que precisam trabalhar fora, pelo que não querem engravidar.

As maiores dificuldades enfrentadas por elas para a obtenção de um emprego remunerado são as que elas enfrentam quando têm filhos pequenos e precisam deixá-los com alguém que cuide deles para que elas possam trabalhar.

No Brasil, outros trabalhos já trataram de impactos desse tipo de fator na decisão de participação. Sedlacek e Santos (1991) analisam a relação entre renda do marido e participação das mulheres cônjuges. Com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1984, encontram um efeito negativo, isto é, quanto maior a renda do marido, maior seria o salário de reserva e menor a probabilidade de as mulheres trabalharem. Eles também incorporam outras características familiares na análise que afetam o salário de reserva das mulheres. Concluem, por exemplo, que quanto mais jovens e mais

numerosos os filhos da família, menor é a probabilidade de as mulheres cônjuges participarem. Além disso, quanto maior a educação das mulheres cônjuges, maior a probabilidade de elas entrarem no mercado de trabalho.

Nota-se, no entanto, que a presença de filhos pequenos não parece impedir a maioria das mulheres de procurar trabalho, mas dificulta o seu acesso a uma ocupação, seja por restringir sua escolha de trabalho por um local mais próximo de sua residência e/ou por um tipo de jornada de trabalho menor ou mais flexível ou, ainda, pelo lado do empregador, por preferir contratar mulheres que não possuam filhos menores.

Essa situação aponta para a necessidade de atenção por parte dos gestores de políticas públicas no sentido de ampliar-se a oferta de vagas em creches e ensino infantil, especialmente no caso das famílias que são chefiadas por mulheres.

Sem dúvida, a entrada das mulheres de forma mais intensa no mercado de trabalho, entre outros motivos, em busca de crescimento e emancipação profissional, fruto do aumento da escolaridade e da possibilidade de novos projetos profissionais, abre a possibilidade de se discutir mais profundamente o papel da mulher e do homem na família e na sociedade, bem como a necessidade de compartilhar de forma mais igualitária as tarefas do lar, da educação, e da criação dos filhos.

As mulheres representam a maioria da força de trabalho. No entanto, continuam a receber salários inferiores aos dos homens. Pesquisas revelam que elas têm mais oportunidades de empregos (RAIS/2002). Porém, a remuneração da mulher é, em média, 82,3% da remuneração do homem.

Muitas vezes, quando as mulheres ocupam esses cargos, o posto de trabalho tende a ser menos valorizado.

Na década de 90, a escolaridade média dos jovens de 15 a 24 anos aumentou 1,2 anos e a proporção de trabalhadores nesta faixa etária caiu de 59,2%, em 1992, para 51,7%, em 1999. A redução na taxa de ocupação pode ser resultado de uma opção dos jovens pelos estudos ou das dificuldades do próprio mercado em absorvê-los. O número de adolescentes que trabalham e estudam cresceu 9,6% no mesmo período. A velocidade da escolarização é

maior entre os jovens de 20 a 24 anos chegando a 51% de crescimento (de 16,9%, em 1992, para 25,5%, em 1999).

Ainda no período de 92 a 99, a taxa de analfabetismo caiu de 17,2% para 13,3%. Em relação ao analfabetismo funcional (pessoas com menos de quatro anos de estudo), foi verificada também uma redução de 36,9% para 29,4% no país, apesar das altas proporções observadas em alguns estados como o Piauí com 53%.

Para Cardoso (2009) há diversas formas de discriminação:

A mulher depara-se com as velhas e novas formas de discriminação. Além das diferenças salariais, há os obstáculos ao seu acesso aos cargos mais elevados e qualificados do ponto de vista da valorização do trabalho e/ou cargos de chefia, onde estão presentes a concentração do poder e os melhores salários.

Foi com a tomada de consciência de uma pressão específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente evidente que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia se desdobrou em uma dupla dimensão: “estamos cheias” era a expressão de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que ele não seja visto, nem reconhecido.

Em pouquíssimo tempo, surgiram as primeiras análises dessa forma de trabalho nas ciências sociais. Foi o caso, para citar apenas dois *corpus* teóricos, do “modo de produção doméstico” (Delphy, 1998) e do “trabalho doméstico” (CHABAUDRYCHTER, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL E SONTONNAX, 1985). Pouco a pouco, as análises passaram a abordar o trabalho doméstico como atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional. Isso permitiu considerar simultaneamente as atividades desenvolvidas na esfera profissional, o que abriu caminho para se pensar em termos de divisão sexual do trabalho.

Assim, inicialmente, a divisão sexual do trabalho tinha o estatuto de articulação de duas esferas. Porém, essa noção de articulação logo se mostrou insuficiente o que nos levou a passar a um segundo nível de análise: a conceituação dessa relação social recorrente entre o grupo dos homens e o das mulheres. Essa foi à origem daquilo que nós, franceses, chamamos de “relações sociais de sexo”. Na França, essa teorização é indissociável da ideia de divisão sexual do trabalho.

Essa nova maneira de pensar o trabalho teve muitas consequências. Por uma espécie de efeito bumerangue, depois que “a família”, na forma de entidade natural, biológica, se esfacelou para surgir prioritariamente como lugar de exercício de um trabalho, foi à vez de implodir a esfera do trabalho assalariado, pensado até então apenas em torno do trabalho produtivo e da figura do trabalhador masculino, qualificado, branco.

Esse duplo movimento deu lugar a uma safra de trabalhos que utilizaram a abordagem em termos de divisão sexual do trabalho para repensar o trabalho e suas categorias, suas formas históricas e geográficas, a inter-relação de múltiplas divisões do trabalho socialmente produzido. Seguiu-se um questionamento radical da sociologia da família e do paradigma funcionalista. No que se refere à sociologia do trabalho, essas reflexões permitiram retomar noções e conceitos como de qualificação, produtividade, mobilidade social e, mais recentemente, de competência, e abriram novos campos de pesquisa: relação de serviço e, hoje de *care*, locais de trabalho mistos, acesso das mulheres às profissões intelectuais de nível superior, temporalidades sexuadas etc.(COSTA et al., 2008, p. 265).

A modelização da tomada de decisão na família é um dos campos em que a teoria econômica trouxe elementos novos e interessantes nos anos recentes. Esses avanços no campo teórico dão lugar agora, cada vez mais, a aplicações empíricas, cujos resultados ainda são frágeis, mas que permitem apreender de uma maneira crescentemente realista aos processos em curso na família.

As mulheres executam mais trabalho doméstico que os homens, inversamente, os homens trabalham mais fora de casa (mediante remuneração), muitas vezes até cerca de duas vezes mais, como na Bélgica, na Alemanha ou na Grã-

Bretanha. Contudo, em todo lugar, ou quase, as mulheres trabalham em média mais que os homens, até de uma hora por dia a mais nos países do leste (Eslovênia, Estônia, Hungria), e quase 45 minutos na França.

Apenas uma minoria de países apresenta uma partilha do trabalho verdadeiramente equilibrada: a Noruega, com um minuto de diferença, e, em um único país (a Suécia), o tempo de trabalho total é um pouco mais curto, em média, para as mulheres do que para os homens, em quatro minutos. Pode-se observar também que o trabalho doméstico representa entre 56% e um pouco mais de 70% do tempo total consagrado pelas mulheres ao trabalho, enquanto essa fração é compreendida entre 35% e 45% do tempo total trabalhado pelos homens.

Inversamente, o fenômeno do teto de vidro, que impede o acesso das mulheres às mais altas responsabilidades, seja nos empregos públicos ou nos privados, pode ter duas origens distintas: Pode provir de obstáculos impostos do lado da demanda de trabalho, caso se confirmasse que a discriminação contra as mulheres é praticamente amplamente (as mulheres sendo excluídas dos bons circuitos ou das boas posições e em pedidas de promoção ao mais alto nível); ou pode provir de obstáculos do lado da oferta, se as mulheres optassem mais por não participar de uma competição pelos melhores cargos por julgarem que isso não seria compatível com sua vida familiar.

Não se pode excluir, nesse último caso, a possibilidade que não sejam as verdadeiras necessidades do emprego e de sua eficácia, mais sim sua prática habitual que o torna dificilmente compatível com a incumbência de filhos pequenos, mesmo que compartilhe de forma igualitária o cônjuge: horários tardios sistemáticos, viagens numerosas e improvisadas etc..

Na medida em que, mesmo para os empregados de altas responsabilidades, as práticas nesse âmbito variam bastante de um país a outro, e mesmo de um setor a outro, constata-se que esse tipo de impedimento não está ligado necessariamente à natureza dos empregos considerados. Portanto, um conhecimento mais preciso da divisão do trabalho profissional e doméstico para as mulheres mais investidas no mercado de trabalho, assim como a de seu cônjuge, é de grande interesse para responder a essas questões.

No outro extremo na escala de salários e de rendimentos das mulheres, é preciso examinar se, e em que medida, se encontra de maneira sistemática a divisão do trabalho mais tradicional, sem participação no trabalho mercantil, ou com uma participação muito menor, com tudo que isso implica de perda de poder de negociação dentro da família, sem contar os riscos elevados de no caso de separação do cônjuge.

3. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, em particular as que têm filhos, é um dos fenômenos econômicos e sociais mais importantes da segunda metade do século XX, observado em graus diversos em todos os países europeus. O acesso das mulheres ao emprego foi inclusive apresentado como um dos objetivos do conselho Europeu de Lisboa, que fixou como meta uma taxa de emprego feminino per capita de 60% até 2010.

Ajudar as mulheres a permanecer no mercado de trabalho é crucial para sua independência, para o desenvolvimento da sociedade e, talvez, até para a sobrevivência dos sistemas de proteção social. Pois o nascimento de um filho pode obrigá-las a interromper sua atividade profissional, a trabalhar em tempo parcial ou a mudar de emprego ou de setor de atividade, e essas diferentes mudanças são acompanhadas de perdas de rendimento e de menores perspectivas de carreira.

Os países europeus costumam adotar políticas tais como sistemas de educação e cuidado infantil e outras infraestruturas complementares, licenças-maternidade/paternidade, licenças parentais, isenções fiscais e ajudas familiares, mas essas políticas com dupla inserção profissional. Por isso é fundamental analisar seus efeitos sobre a igualdade no emprego de mulheres e homens.

Neste capítulo, apresentaremos alguns resultados referentes ao custo dos filhos em termos de emprego na Europa e de eficácia das políticas públicas implementadas em 15 países.

3.1. CUSTO DOS FILHOS EM TERMOS DE EMPREGO

Os efeitos negativos da maternidade nas carreiras das mulheres são observados em graus variáveis nos diferentes países europeus. Inversamente, constata-se que a paternidade tem efeitos positivos sobre o emprego dos homens: os pais trabalham mais e em melhores condições que os homens sem filhos. As penalidades associadas à maternidade mostram claramente que a

escolha, quando existe, é imposta, de um lado, pelos estereótipos: é à mãe que incumbe o cuidado do filho; e, de outro, pelas instituições: falta de infraestrutura adequada e estímulos conduzem ao trabalho em tempo parcial e às interrupções de carreira, que se revelam posteriormente como perigosas armadilhas nos percursos profissionais das mulheres. (COSTA et al., 2008, p. 161).

A primeira geração de estudos sobre trabalho feminino, no Brasil, focalizou exclusivamente a ótica da produção. Sem levar em conta o fato de que o lugar que a mulher ocupa na sociedade é determinado também por seu papel na família. O debate teórico e as pesquisas sobre o trabalho feminino tomaram novo rumo quando dirigiram o foco para a articulação entre o espaço produtivo e a família, ou espaço reprodutivo.

Por Bruschini (1998 apud COSTA 2008, p. 18) Ao longo dos anos 1970 e 1980, foi feito um trabalho de crítica às estatísticas oficiais, inadequadas para mostrar a real contribuição das mulheres à sociedade, nos levantamentos censitários e domiciliares do IBGE, o trabalho realizado no próprio domicílio pelas donas-de-casa não era contabilizado como atividade econômica. As pessoas que declaravam ter como atividade principal os "afazeres domésticos", ao responder aos questionários, eram classificadas como economicamente inativas, ao lado de estudantes, aposentados, doentes, inválidos e os que vivem de renda.

As informações sobre essa categoria de trabalho não eram divulgadas, e o conhecimento sobre essa categoria ficara restrito aos responsáveis por essas pesquisas oficiais, ou na dependência da elaboração de tabelas especiais ou de pesquisas pontuais. Mais recentemente, a partir da divulgação dos resultados em micro dados, tornou-se possível mapear esse conjunto de atividades que consomem tempo e energia de quem as realiza e que, na verdade, deveria ser considerado como trabalho remunerado não remunerado, e não como inatividade.

Surge (2004 apud COSTA, 2008, p.18) manifesta a mesma opinião, ao se referir ao trabalho não remunerado realizado principalmente por mulheres na esfera privada como uma das dimensões do trabalho social, ao lado do trabalho remunerado.

Bruschini (2006 apud COSTA 2008, p. 19) Já um estudo recente da *United Nations Development Fund for Women* (Unifem) chama a atenção para a ambiguidade e a variedade utilizadas para tornar visíveis todos os serviços prestados e/ou trabalhos realizados pelas mulheres--trabalho doméstico, trabalho não remunerado, trabalho reprodutivo, trabalho na unidade doméstica, trabalho de cuidado não remunerado para membros da família e retoma a proposta de computar o valor desses serviços ou trabalhos mediante mensuração do tempo gasto para realizá-los (Unifem, 2000:23-24). Foi o que fizemos no artigo sobre o trabalho doméstico, recentemente publicado.

De todos os fatores relacionados à esfera reprodutiva, a presença de filhos pequenos é o que mais dificulta a atividade produtiva feminina, na medida em que o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres. Ao considerar a idade do último filho vivo no domicílio, constata-se que, em 2005, as mães dedicavam às atividades reprodutivas quase 35 horas semanais quando os filhos têm menos de dois a quatro anos, cifras muito superior à encontradas para a população feminina em geral, que é de 27 horas.

Sobrecarregadas na esfera reprodutiva, as mães de filhos pequenos apresentam taxas mais baixas de atividade produtiva como mostra a tabela 2. Em 2005, as taxas de atividade das mães são muito baixas quando os filhos têm menos de dois anos, em comparação com as que têm filhos maiores que oscilam entre 60% e 70%.

Porém todas as mães, mesmo as de filhos muito pequenos ampliaram sua presença no mercado de trabalho no período considerado. Ou seja, apesar do tempo consumido nos cuidados com os filhos pequenos na esfera doméstica, as mães estão entrando consistentemente no mercado de trabalho ao longo dos anos examinados. (COSTA ET al., 2008, p.19).

A maior presença de mulheres engenheiras hoje, comparativamente há 35 anos, vem alterando os contornos da divisão sexual do trabalho na engenharia brasileira na direção do aumento da participação feminina em um maior número de especialidades, áreas de trabalho e atividades profissionais. No entanto, diversos estudos indicam a persistência de várias ordens de impedimentos a uma maior integração das mulheres na profissão.

Uma das razões, sempre invocadas quando se trata de procurar entender o limitado interesse das mulheres pela engenharia, remete as origens militares desta, ao exercício de funções de comando e às duras condições de trabalho (Wajceman, 1996; Terra da Silva, 1992; Silva Telles 1984; Marry, 2002). Outra razão lembra que o maior poder de abstração (e as disciplinas matemáticas e físicas, especialmente) é associado ao masculino, enquanto o gosto pela experimentação (a química) seria associado ao feminino e as qualidades da paciência e perseverança, remetendo a questão à esfera das representações sociais de gênero (Mar, 2002) Uma terceira razão identifica os conflitos e as dificuldades de adaptação das mulheres em culturas profissionais masculinas como motivo de exclusão da engenharia.

Do nosso ponto de vista, não menos desprezível para manter a sub-representação das mulheres na engenharia é a existência de discriminação de gênero nos ambientes de trabalho, que se manifesta de várias formas. No exercício profissional, por exemplo, na medida em que se atribuem às mulheres determinadas áreas de trabalho e certas atividades profissionais em detrimento de outras. Mas, talvez, uma das maiores barreiras encontradas pelas engenheiras em suas carreiras seja chegar a postos de comando nas organizações.

Essa limitação ascensional, é verdade, verifica-se para as trabalhadoras de maneira geral. Mesmo que as mulheres venham assumindo cargos de responsabilidade na gerência e na diretoria das empresas, é sua presença no topo da hierarquia empresarial, processo designado "teto de vidro" (LAUPER e FOUQUET, 1997; BRUSCHINI e PUPPIN, 2004).

Parte desses obstáculos inscreve-se na própria condição feminina, como é entendida e vivida na nossa sociedade, que atribui à mulher a quase integral responsabilidade pelo cuidado da família e dos filhos. Outros obstáculos provêm da própria empresa e dos comportamentos esperados por parte de quem pretende ascender na hierarquia, que são seguir o modelo masculino de disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva à carreira. Outro impedimento residiria em certa resistência, demonstrada por algumas mulheres, a enfrentar ambientes de trabalho competitivos e a assumir o desafio da direção de equipes.

Este capítulo discute essas questões, analisando-as do ponto de vista das relações sociais de sexo. Para tanto, recorreremos a depoimento de engenheiros, recolhidos em entrevistas realizadas em estudo recente, selecionando para análise os que desempenham em alguns das trajetórias profissionais, funções de alta gerência ou diretoria. Partindo dessas vivências, pretende-se iluminar alguns diferenciais de gênero, identificados no processo de inserção e progressão dos engenheiros naqueles cargos. (COSTA et al., 2008, p. 389).

As mulheres estão empreendendo e investindo em seus sonhos – o empreendedorismo é parte importante na vida feminina, já que, muitas mulheres optam por abrir seus negócios para conseguir conciliar família e carreira. A mulher não permite ser razoável em nenhum aspecto da vida, quer ser melhor profissional, esposa, mãe, filha e amiga. Segundo a pesquisa, 71% das profissionais não abririam mão de cuidar da saúde e 60% delas exigem momentos de prazer com a família. (TEIXEIRA, 2012).

Para tentar alinhar os dois vieses, carreira e família, muitas profissionais estão abrindo o próprio negócio, exercendo, assim, o que, de fato amam, conciliando o tempo necessário para cuidar dos filhos e da saúde.

Segundo Isabela Portela, Gerente de Inteligência de Mercado da empresa Sophia Mind, as mulheres priorizam os momentos com a família, assumem papéis como chefes do lar, mas não abrem mão de serem bem sucedidas em suas carreiras.

“Aliás, o que vemos é que as mulheres querem ser as melhores em todos os segmentos das suas vidas e serem bem sucedidas na vida profissional e pessoal. Com isso, algumas delas desistem da carreira e partem para cargos públicos através de concurso ou abrem seu próprio negócio. O objetivo é o mesmo: dedicar mais tempo para a vida pessoal”, enfatiza Isabela.

O mundo corporativo delimita algumas ações, interfere diretamente no tempo dedicado à família e acaba por não atender aos anseios das mulheres, principalmente, daquelas que tem filhos. “Por conta disto e do ambiente hostil, elas buscam o empreendedorismo como uma opção interessante de continuarem as suas carreiras e ainda serem mães, obtendo maior

flexibilidade”, explica Ana Lúcia Fontes, fundadora da Rede Mulher Empreendedora. (TEIXEIRA, 2012).

É importante enfatizar que, uma mulher empreendedora irá trabalhar muito, porém, terá flexibilidade com horários e necessidades pessoais. Para que o negócio tenha sucesso é fundamental ter organização e planejamento financeiro. Para abrir mão da profissão atual, o investimento deve ser seguro e focado em resultados em longo prazo. (TEIXEIRA, 2012).

“Um plano de negócios ajuda, mas por si só não fará do negócio um sucesso imediato. O importante é entender o território em que pretende atuar, saber quem são seus clientes, investigar os concorrentes, buscar formas de se diferenciar do mercado e, principalmente, buscar redes de apoio aos empreendedores, como SEBRAE, Rede Mulher Empreendedora, Endeavor e investir em capacitação para ser empreendedora. O que é aprendido no mundo corporativo nem sempre pode ser usado no seu negócio”, explica Ana Lúcia.(TEIXEIRA, 2012).

Para Isabela Portela, o planejamento de carreira é realizado pelas mulheres e nem sempre ocorrem grandes mudanças em suas vidas pessoais, como casamento e nascimento de filhos, pois, o desafio é equilibrar com maestria todas essas funções. Ao abrir mão da carreira para empreender devem-se levar em conta todas as mudanças, como, liderar funcionários, estabelecimentos de novas parcerias e habilidade de negociação.

“Para uma mulher empreendedora, são muitos pontos positivos, convivo mais tempo com minhas filhas, meu negócio está em crescimento e já tive outras ideias de negócios que estão em desenvolvimento. Empreender é prazeroso porque você pode construir algo com suas próprias decisões”.(TEIXEIRA, 2012).

A educação pode ser uma das explicações das mulheres estarem conquistando o mercado de trabalho. O último levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o IBGE, mostrou que a escolaridade média das pessoas do sexo feminino em áreas urbanas é de 9,2 anos. Já a dos homens não passa de 8,2 anos de estudo. “Preconceitos existem e superamos com trabalho e preparo. Concluí meu mestrado com 23 anos e fiz

um segundo, primeiro na área de Marketing e depois na administrativa. Hoje, estou tentando fechar meu doutorado”, relata Sheyla Rocha, diretora de negócios do Gad’Retail, empresa que oferece soluções de inteligência estratégica de varejo com foco na experiência de marca. Sheyla diz que preparo foco e bagagem fazem a mulher decolar e superar qualquer barreira.

Outro fator de destaque é que as mulheres são promovidas mais rapidamente que os homens. Elas conquistam cargos mais elevados, em média, três anos antes. Qualificadas, elas estão hábeis para disputar postos de trabalho com os homens em condições de igualdade. “Noto que conforme a mulher demonstra a sua capacidade, desenvoltura e segurança profissional, ela vai realmente conquistando essa receptividade. Isso é notório, e pelas áreas que dou consultoria, percebo que ela ganha espaço pela credibilidade da sua competência”, observa Dilza Franchin, consultora e conselheira da Associação de Mulheres de Negócios e Profissionais de São Paulo. Dilza acredita que existem áreas que são mais resistentes à entrada do sexo feminino. “Às vezes a mulher tem muito mais dificuldade, por estar possivelmente ocupando o lugar de um homem que está na mesma linha e nível na corporação”, completa. (LAUER, 2012).

3.2 MULHER MULTITAREFAS

Mulher multitarefas além de ganhar cada vez mais campo no universo corporativo, a mulher tem diversos outros compromissos na vida pessoal. A principal dificuldade que encontram hoje para assumir cargos de direção e gestão é a questão da conciliação da vida particular com a profissional. (LAUER, 2012).

Um dos grandes desafios é harmonizar toda a responsabilidade profissional com a família. “É dar conta da casa, da família e estar tudo a contento. Olho e está tudo caminhando bem com os filhos, no casamento e na casa. Dá uma satisfação muito grande, porque são muitos desafios”, opina Leda *Blagevitch*, diretora de novos negócios da *AsystInternational*, multinacional brasileira de gestão e operação de Tecnologia da Informação. Sheyla Rocha reforça: “as

peessoas pressupõe que a mulher tem que conciliar a vida pessoal com a profissional, e podemos fazer as duas coisas bem, não abrindo mão de uma coisa para outra”.(LAUER, 2012).

Os índices de contratação de mulheres para cargos mais elevados são para todos os portes e perfis de empresas, porém elas continuam recebendo salários inferiores aos dos homens, segundo o estudo da Catho. Atualmente, para cargos de gerência e diretoria, por exemplo, os homens ganham 11% a mais que as pessoas de sexo feminino. (LAUER, 2012).

3.3 LIDERANÇA FEMININA QUEBRANDO PARADIGMAS

Hoje em dia, vemos as mulheres em áreas estritamente masculinas como ciências biológicas, computação e engenharia, por exemplo. A consultora Dilza Franchin avalia: “a mulher é analítica, detalhista, organizada e tem uma visão mais abrangente das coisas, talvez pelas suas funções tão diferenciadas, de ocupar tantos papéis, sociais, profissionais e familiares”.(LAUER, 2012).

De acordo com Dilza, a mulher também tem uma sensibilidade diferente e um olhar de percepção um pouco mais aguçado. “A mulher sentiu o gosto da liderança e do poder de decisão. Estudamos tanto e seria um absurdo não usarmos toda a preparação que é feita. De fato, eu nunca me senti ou me portei como minoria, embora sempre tenha sido. Sempre entrei em salas onde 14 ou 15 cadeiras eram ocupadas por homens e eu, a única mulher. E é assim até hoje”, aponta Leda Blagevitch.(LAUER, 2012).

Uma das chaves para a manutenção e conquista desses cargos nas áreas de chefia é a capacidade que as mulheres têm de lidar com desafios e transformá-los em oportunidades. Abaixo, algumas características marcantes do profissionalismo feminino:

- Conseguem entregar suas tarefas no prazo e ao mesmo tempo promover mudanças estratégicas;
- Sabem vencer dificuldades e antecipar crises, mantendo as competências e mostrando-se preparada para lidar com o cenário adverso;

- São mais flexíveis diante de novas ideias;
- Estão dispostas em contribuir com sugestões;
- Promovem a diversidade que traz diferentes perspectivas, e que podem resultar positivamente no desenvolvimento das atividades do grupo;
- Organizações com mais mulheres na liderança tendem a registrar um melhor desempenho.

“Conseguimos superar os paradigmas psicológicos e socioculturais e temos que usar em nosso favor tudo aquilo que a mulher tem de característica própria. Sensibilidade, percepção, análise mais detalhada e mais apurada, utilizo muito no meu dia a dia e faz a diferença”, diz Sheyla Rocha. Leda Blagevitch finaliza: “achar o equilíbrio é o grande divisor para qualidade de vida e para dar conta de saúde mental, física, financeira e familiar”.(LAUER, 2012).

4. A MULHER NA ATUALIDADE

A sociedade, atualmente, apresenta várias oportunidades de crescimento profissional, as quais estão sendo disputadas por profissionais cada vez mais qualificados. Para se destacar é preciso ser cada vez melhor nas atividades que lhe são atribuídas. É preciso conhecer todos os aspectos relacionados com o ramo da empresa que se trabalha, para poder aplicar os conhecimentos em benefício da empresa, podendo gerar assim resultado positivos.

Conforme Shinyashiki (2006), o que faz a diferença nas organizações é o ser humano, pois as oportunidades de aperfeiçoamento e a moderna tecnologia já estão disponíveis e acessíveis a todos. Através das qualidades pessoais torna-se possível conseguir melhores resultados frente ao concorrido mercado de trabalho. Então, cabe ao profissional desenvolver e aprimorar suas habilidades de forma que se desenvolvam suas qualidades pessoais, podendo assim conquistar novas oportunidades de trabalho.

Para que isto ocorra, este autor descreve algumas características que devem estar presentes no ser humano, como: afetividade, sensibilidade, percepção aguçada, versatilidade, entre outras. Até a pouco tempo atrás estas características eram consideradas fraquezas, mas no contexto atual passaram a ser consideradas como a essência necessária para o alcance dos objetivos das organizações. Observa-se que os homens buscam não demonstrar estas características para não parecerem frágeis, enquanto que as mulheres sempre cultivaram isso como um dom, desenvolvendo-as em cada situação em que elas atuam.

Este conjunto de fatores ou este perfil apresentado pelas mulheres vem sendo um diferencial quando atuam no mercado de trabalho, tornando o lugar que trabalham mais harmoniosos e desenvolvendo suas funções com um melhor desempenho, já que estas características fazem com que elas tratem os assuntos de forma mais organizada e detalhada.

Com estas características as mulheres estão conseguindo, cada vez mais, conciliar os trabalhos da vida pessoal com a profissional. O que antes era

considerado um obstáculo, atualmente é considerado como um grande desafio. Sua participação no mundo dos negócios e a própria independência financeira vêm mudando a forma como os produtos e serviços são desenvolvidos e comercializados.

A mulher, de acordo com Shinyaschiki (2006), está cada vez mais assumindo cargos estratégicos nas organizações, além de atuar como administradora do lar e educadora dos seus filhos. O constante crescimento da participação da mulher em altos cargos nas empresas pode ser verificado por pesquisas como a realizada pelo Catho Associados (2005), que mostra que as mulheres já superam os resultados obtidos pelos homens no mundo dos negócios. Uma das principais características apresentadas pelas mulheres é que possuem mais habilidade de lidar com estruturas não hierárquicas, enquanto que os homens operam melhor com estruturas hierárquicas. Isso ocorre devido à própria natureza da mulher, a qual ao longo dos anos vem se adaptando a diferentes situações, nos diferentes papéis que desempenha na sociedade.

A pesquisa Perfil Social da Mulher no Mercado de Trabalho, da Revista Exame (p.14), relata ainda que embora ocorra o avanço feminino nas empresas, elas estão menos satisfeitas do que seus colegas do sexo masculino. Isto ocorre devido elas sentirem-se mais injustiçadas nas promoções e indicam estar menos contentes com seus salários do que os homens que ocupam as mesmas posições de trabalho. (Revista Exame ed. 868, p.14).

Buscando explicar o porquê desta insatisfação por parte das mulheres, Morales (2006), relata: "Não acredito que existam políticas discriminatórias e que os salários sejam baixos por causa disso. O que pode explicar essa diferença é o fato das mulheres terem entrado tardiamente no mercado de trabalho e ocuparem minoria de cargos de chefia".

Já para Bini (2006), presidente da Herbalife, o ambiente de trabalho ainda não contempla todas as necessidades da mulher. Entre as prováveis mudanças, ele cita as jornadas flexíveis, a possibilidade de trabalhar a distância e a oferta de benefícios como creches para os seus filhos. Observa ainda (p.21): "A maior pressão sentida atualmente pela mulher não é a de provar sua competência, mas sim o desejo de conciliar o trabalho com a família".

Esse descontentamento por parte das mulheres pode estar ocorrendo pelo fato delas viverem numa sociedade em que o sexo masculino ainda não aprendeu a dar o valor necessário e merecido para as mulheres, que estão cada vez mais procurando conquistar o seu espaço e ter o seu talento reconhecido.

4.1 EVOLUÇÃO EM FOCO

As trabalhadoras brasileiras ganharam um novo status na legislação trabalhista nos últimos anos. Da condição de tuteladas, elas passaram a receber da lei um tratamento de cidadãs emancipadas, constata a ministra Cristina Peduzzi, única mulher num colegiado de 17 ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

As primeiras normas de proteção às mulheres estabelecidas na CLT.

Extintas as restrições consideradas prejudiciais ao acesso igualitário ao mercado de trabalho, as mulheres podem hoje prorrogar a jornada de trabalho sem necessidade de autorização médica, podem trabalhar no turno noturno e mesmo em locais perigosos ou insalubres como nas construções de obra ou minerações. A lei manteve apenas a tutela sobre a gestante e a maternidade e a prole.

O empregador não pode utilizar mão-de-obra feminina em serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para trabalhos contínuos ou 25 quilos para trabalhos ocasionais.

“Surgiram novas situações, como a prática de atos discriminatórios contra a mulher e o assédio sexual, que resultaram na formulação de novas leis para regulamentá-las”, diz a ministra Cristina Peduzzi.

Em 1995, entrou em vigência a Lei 9.029, que veda, especificamente, a discriminação contra a mulher. A partir de então, o empregador não pode mais exigir da empregada ou daquela que está sendo contratada atestado ou qualquer outro procedimento referente à esterilização ou à gravidez. Fazer essa exigência é crime que pode resultar em detenção, de um até dois anos.

A Lei 9.799, de 1999, proibiu a publicação de anúncio de emprego com indicação de preferência ao sexo, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir.

A tipificação de assédio sexual como crime é mais recente. De acordo com a Lei 10.224, de maio de 2001, o superior hierárquico que se prevalece dessa condição para constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual pode ser punido com um a dois anos de detenção.

Avalia-se também que houve avanços satisfatórios, mas muito há por fazer e prova disso são as estatísticas complementares a essa, de violência doméstica em relação à mulher, de discriminação, assédio, baixa remuneração. Por essas razões o movimento feminino é reverenciado e exaltado em algumas datas comemorativas como, por exemplo, no dia 08 de março, dia internacional da mulher.

O informe sobre a situação das brasileiras entre 1985 a 2002 destaca a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com o Censo 200, elas já representam 41,39% da população economicamente ativa do País.

5. A EVOLUÇÃO DA MULHER BRASILEIRA NA POLÍTICA

Por muitos anos, as mulheres estiveram ausentes ou desfiguradas na história brasileira.

O fermento da agitação republicana no fim da década de 1880, não apenas fortaleceu o desejo feminista por direitos políticos como também deu às mulheres argumentos adicionais em favor do sufrágio e oportunidades de procurar o voto.

A emancipação da mulher estava adquirindo um significado cada vez mais amplo. No final do século XIX, algumas mulheres não mais queriam apenas respeito, tratamento favorável dentro da família ou direito à educação, mesmo educação universitária, mas sim o desenvolvimento pleno de todas as suas faculdades, dentro e fora do lar.

Em fins da segunda década do século XX, tornou-se aceitável no Brasil um movimento moderado em favor dos direitos da mulher.

Em outubro de 1930, a República Velha chegou a um fim abrupto e Getúlio Vargas tomou o poder. Como na maioria dos países latino-americanos não havia nenhuma oposição por parte do governo contra o sufrágio feminino, a decisão do regime provisório de Vargas era favorável à criação de um novo código eleitoral que fornecesse uma oportunidade de garantir o voto às mulheres.

O novo Código, decretado em 24 de fevereiro de 1932, dava o direito de voto às mulheres sob as mesmas condições que os homens. No ano de 1935, Maria do Céu Fernandes é diplomada como a primeira deputada estadual eleita pelo voto popular no Rio Grande do Norte e no Brasil.

No dia 31 de outubro de 2010, Dilma Rousseff foi eleita presidente do Brasil, cargo a ser ocupado pela primeira vez na história do país por uma mulher. Obteve 55.752.529 votos, que contabilizaram 56,05% do total de votos válidos.

Dilma Rousseff escolheu a Rede Record para conceder sua primeira entrevista após a vitória das urnas. Ela respondeu às perguntas das jornalistas Ana Paula Padrão e Adriana Araújo em Brasília, edição que elogiou por ter sido

entrevistada justamente por mulheres. A presidente também foi a primeira eleita democraticamente, desde o fim do regime militar no Brasil, a dar uma entrevista que não fosse para a Rede Globo. E, durante a conversa, Dilma ainda anunciou que a Record seria a primeira a noticiar o novo ministério escolhido pela presidente.

Em seu pronunciamento tratou de diversos temas, tal qual a valorização da democracia, a liberdade de imprensa, a liberdade religiosa e, sobretudo as mulheres. Disse ainda que seu governo iria manter a inflação sob controle, melhorar os gastos públicos, simplificar a tributação e melhorar os serviços para a população. Sobre o envolvimento de seu governo no combate a pobreza no país disse.

Dilma tomou posse em 1º de janeiro de 2011, em cerimônia iniciada às 14 horas (horário local), no plenário do Congresso Nacional, em Brasília. Ela foi empossada juntamente com o vice-presidente, Michel Temer. A cerimônia foi conduzida pelo então presidente do Senado Federal, José Sarney. Ela leu o compromisso oficial de "manter, defender e cumprir a Constituição, observar as leis, promover o bem geral do povo brasileiro, sustentar a união, a integridade e a independência do Brasil". O vice-presidente, Michel Temer, leu o mesmo termo de posse e em seguida foi ouvido o hino nacional na execução da banda dos fuzileiros navais.

No seu discurso de posse, Dilma declarou seu compromisso de erradicar a miséria no Brasil e de criar oportunidades para todos. Ela também enfatizou a importância da eleição de uma mulher para o cargo e desejou que esse fato abrisse as portas para outras mulheres no futuro. Prosseguiu agradecendo ao ex-presidente Lula e fez menção especial a José Alencar, que não pôde comparecer à posse devido à internação hospitalar. Completou seu pronunciamento lembrando que ainda era preciso uma longa evolução do país nos aspectos político e econômico, ressaltando também a relevância do Brasil no cenário internacional.

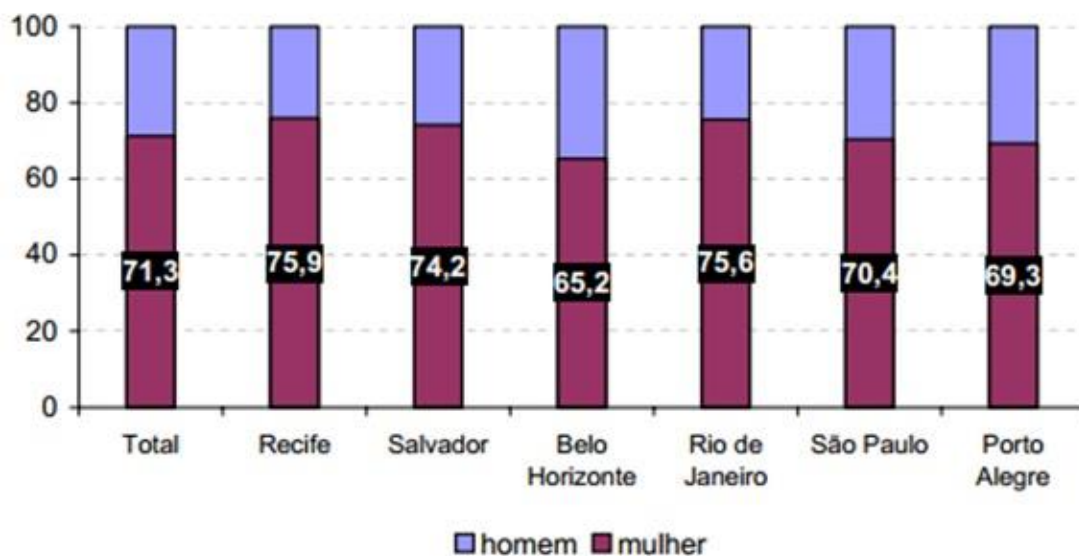


GRAFICO 1: Percentual do rendimento da mulher em comparação do rendimento do homem.

(IBGE, Janeiro 2008)

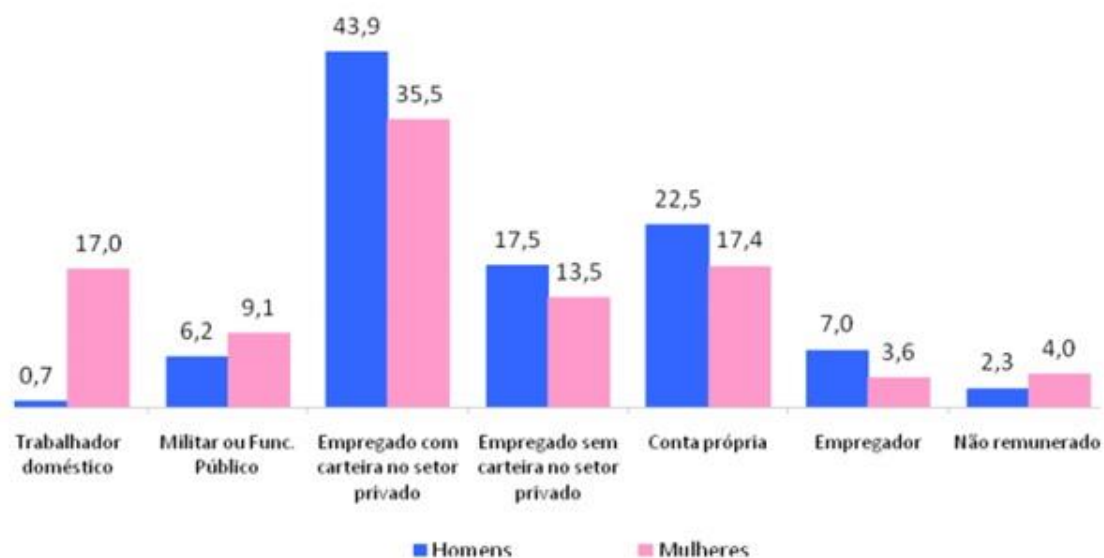


GRÁFICO 2: Distribuição da população ocupada, por forma de inserção, segundo o sexo. * média das estimativas mensais.

(IBGE, 2009*)

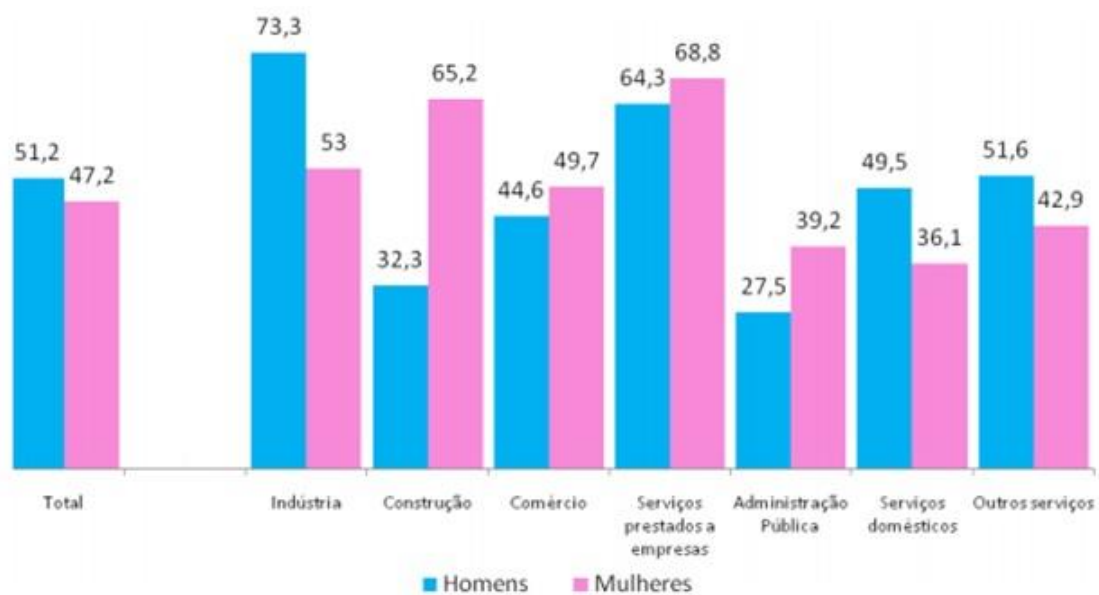


GRÁFICO 3: Proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo, segundo os grupamentos de atividade. * média das estimativas mensais

(IBGE, 2009*)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Presente assunto aborda a evolução da participação feminina no mercado de trabalho, a conquista das mulheres que trabalham fora de casa, para ajudar na renda da família, para sua independência, e também sua auto realização como trabalhadora.

No primeiro capítulo a pesquisa nos mostra a história da mulher, como ela se comportava antigamente (mãe e dona de casa) e como está o comportamento hoje (trabalhar fora) como que aos poucos ela foi conquistando seu espaço.

O segundo nos indica a inserção da mulher no mercado de trabalho e como a sociedade aceitou isso e qual a preferência para quem tem filhos pequenos na hora de conquistar um trabalho, fala das mulheres multitarefas que além do trabalho também tem que cuidar de seus trabalhos pessoais dentro de casa como responsabilidade como filhos, marido. E também sobre a liderança feminina, como o mercado encarou essa conquista feminina.

Além de nos informar sobre como está a mulher nos dias de hoje, ou seja, cada vez mais trabalhadoras, o terceiro capítulo também trata da mulher na política, a conquista da mulher na política, um dos maiores exemplos brasileiros é a nossa presidenta Dilma Rousseff entre outras que estão lutando na política e realizando suas conquistas.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, Machado. **Evolução Comportamental da Mulher no Mercado de Trabalho:** Ana Seixas. Disponível em: <<http://www.camposmachado.com.br/evolucao-comportamental-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-ana-seixas/>>. Acesso em: 27 jun. 2013.

CARDOSO, Marcelo. **A mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-mulher-no-mercado-de-trabalho/17882/>>. Acesso em 03 mar. 2013.

COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de Trabalho e Gênero:** comparações Internacionais, 1.ed, RIO DE JANEIRO: Editora FGV, 2008.

IBGE. **Algumas Características da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho.** Rio de Janeiro 2008 . Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2013.

IBGE. **Mulher no Mercado de Trabalho:** perguntas e respostas. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2013.

LAUER Caio. **Liderança Feminina,** Série Mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/lideranca-feminina-serie-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 03 Mar. 2013.

NOVAIS. Fernando A. **História da vida privada no Brasil.** Império: A corte e a modernidade nacional, SP. Cia das Letras, 1997.

NUZZI. Vitor. **Pesquisa sobre mulheres no mercado de trabalho mostra alguns avanços e velhos problemas.** Artigo publicado em 02/03/2011. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/temas/trabalho/2011/03/mulheres-no-mercado-de-trabalho-alguns-avancos-e-velhos-problemas>>. Acesso em 10 set.2012.

RAQUEL, Tatiane. **A evolução da Mulher no Mercado de Trabalho.** Disponível em:<http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_4029/artigo_sobre_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho>. Acesso: 27 Jun. 2013.