



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

**ELISE PAULA DE ANDRADE**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A INFLUENCIA DO  
MARKETING PESSOAL**

**Assis/SP  
2016**



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

**ELISE PAULA DE ANDRADE**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A INFLUENCIA DO  
MARKETING PESSOA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando: Paulo Sergio da Silva**

**Assis/SP  
2016**

## FICHA CATALOGRÁFICA

A553m ANDRADE, Elise Paula de  
A mulher no mercado de trabalho e a influência do marketing pessoal / Elise Paula de Andrade. -- Assis, 2016.  
34p.

Fundação Trabalho de conclusão do curso (Administração).  
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientador: Esp. Paulo Sergio da Silva

1.Mercado de trabalho 2. Mulher-trabalho 3. Marketing  
pessoal

CDD 658.812

# MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A INFLUENCIA DO MARKETING PESSOAL

ELISE PAULA DE ANDRADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_ Paulo Sergio da Silva \_\_\_\_\_

**Examinador:** \_\_\_\_\_ Tania Regina de Oliveira Machado \_\_\_\_\_

Assis/SP  
2016

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe, Vilma e ao meu pai, Neri, que sempre me apoiam e me incentivam ao estudo, para que com eles eu adquira sempre o melhor de mim e para mim.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao professor Paulo Sergio da Silva, que me auxiliou durante todo o trabalho, me orientando e me ajudando adquirir maior conhecimento para a realização desta pesquisa, além de sugerir ideias, tirar todas minhas dúvidas e nunca me negar atendimento nas suas horas de descanso nos seus intervalos.

Aos meus pais que estão sempre presentes, que me acompanham e que me apoiam nos meus dias de correria, dando sempre uma grande força nas horas que preciso.

E por fim a todos que colaboraram direta, ou indiretamente para a realização deste trabalho.

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que as separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta – Simone de Beauvoir

## RESUMO

O presente trabalho é fundamentado em todas as questões que abordam a vida social da mulher e o mercado de trabalho, considerando sua verdadeira importância dentro de uma organização. O primeiro capítulo foi realizado pesquisas sobre homem e a mulher e suas vidas sociais, bem como as diferenças de gêneros encontradas na cultura preconceituosa. No segundo capítulo trás uma análise de todo processo da historia das mulheres pela busca de seus direitos no mercado de trabalho, e também na sociedade. E por fim no terceiro e ultimo capítulo será estudado o Marketing pessoal e como ele pode ajudar a mulher a superar algumas barreiras e estereótipos, desde uma entrevista de emprego até a realização de suas funções na organização.

**Palavras-chave: Mulher, barreiras sociais, Marketing pessoal.**

## **ABSTRACT**

The present work was founded in all issues that address the social life of women and the job market, considering the real importance within an organization. The first chapter was conducted research about men and women and their social lives, as well as the gender differences found in biased culture. In the second chapter brings a review of all women history of the process for seeking their rights in the labor market, and also in society. And finally in the third and last chapter will be studied Personal Marketing and how it can help women overcome some barriers and stereotypes, from a job interview to carry out their functions in the organization

**Keywords:** Woman, social barriers, personal marketing.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>1. HISTORIA DO DESENVOLVIMENTO DOS DIREITOS DAS MULHERES</b>	
<b>2. QUESTÕES DE GÊNERO – MULHER X HOMEM .....</b>	<b>7</b>
2.1. Entrevista .....	11
2.2. Análise da Entrevista .....	14
<b>3. MARKETING PESSOAL .....</b>	<b>16</b>
4.1.1. Pesquisa de campo.....	19
4.1.2. Análise da Entrevista.....	21
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>23</b>

## INTRODUÇÃO

O tema escolhido para ser abordado neste projeto é a mulher no mercado de trabalho e a influencia do Marketing Pessoal, visando discutir sobre superação de preconceitos e métodos usados para destacar-se no mercado de trabalho.

Pelo fato de ser introduzido em meios familiares, dos pais para seus filhos e destes para seus filhos, é importante discutir sobre o preconceito. É preciso realçar estes problemas para que a sociedade trate com mais importância e que passe a reestruturar a cultura credence.

Apesar de as mulheres ingressarem cada vez mais no mercado de trabalho, é nítida a barreira social que as atinge no dia a dia, trazendo o peso da desigualdade social que as sobrecarrega gerações.

Em questões de remunerações o homem assume uma figura provedora pelo lar, incluindo outros fatores que deixam claras as diferenças salarias entre os sexos. No entanto o número de mulheres responsáveis pelos lares vem crescendo gradativamente:

“As mulheres eram as principais responsáveis por 37,7% dos lares brasileiros em 2010, informou o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na pesquisa Estatística de Gênero”. (Uma análise dos resultados do Censo Demográfico. EBC – Agencia Brasil.)

Além das horas trabalhadas semanalmente, as mulheres ainda tendem a enfrentar os trabalhos domésticos, impostos pela sociedade como sua responsabilidade, incluindo a responsabilidade com os filhos e família.

Segundo uma pesquisa realizada em 2010 pelo IBGE, as porcentagens desfavorecem as mulheres quanto seu desempenho escolar. 60% das mulheres tem ensino médio completo, destacando-se entre os homens. No entanto, apenas 40% delas ingressam no ensino superior, sendo a porcentagem bem inferior a dos homens. O ensino superior, hoje em dia, é uma questão importante para ingressar em uma profissão.

O Marketing pessoal, que vem como uma ferramenta para ajudar a se destacar em uma organização, a ajudar um candidato sobressair em uma seleção de funcionários, beneficiando com a “venda” de sua imagem, o qual a mulher pode usar de forma benéfica,

já que os homens ainda são grande destaque nas organizações, como já citado, uma linha de pensamento imposto com o preconceito, muita das vezes cultural.

Portanto, este trabalho visa mostrar a evolução da mulher no mercado de trabalho com o passar das décadas, e suas estratégias desenvolvida para vencer barreiras sociais e ingressarem no mercado de trabalho.

Assim este trabalho se estrutura da seguinte forma:

Fatos da historia da mulher serão apresentados para melhor entender o desenvolvimento até o presente momento da vida social e profissional da mulher. Os principais conceitos e definições do Marketing pessoal são abordados no segundo capítulos. No terceiro capítulo é feita uma analise da história que se desenvolve os direitos das mulheres e no quarto será mostrado uma relação entre a mulher no mercado de trabalho e o Marketing Pessoal. Quarto capítulo. Por fim, é exposta a conclusão e também são elencadas as referencias bibliográficas.

## **1. Historia do desenvolvimento dos direitos das mulheres**

Existe uma preocupação em destacar como as mulheres ficam em casa, cuidando de seus lares desde os tempos das cavernas. É importante relatarmos também que no Egito Antigo, por exemplo, as mulheres eram figuras principais na sociedade. Eram arquitetas, trabalhavam na ceifa dos trigos, desencadeavam um papel político. Segundo os historiadores, em meados do segundo milênio, afirma que o Egito antigo não considerou, em princípio, a mulher como um ser inferior. Já na Grécia e Roma antiga as mulheres trabalhavam nas minas de ferro, separando e transportando o mineral, além disso, teciam. O cenário entre os gauleses e germânicos a situação das mulheres se aproximavam da dos homens, chegando a participar de confrontos, guerras, tomando-se muita das vezes parte do conselho que decidia sobre a guerra e paz. No Renascimento as mulheres perderam várias atividades que lhes pertenciam, como os trabalhos manuais, minerais e, cada vez mais, se mantinham dentro de casa, entregues ao trabalho domésticos. Em seguida a mão de obra das mulheres e dos menores foi necessária nas fabricas, sujeitas a uma jornada de trabalho de treze horas ou mais, com salários irrisórios, entre outras condições relevantes que não tornava o trabalho das mulheres e dos menores fáceis. (Barros, 1995)

A primeira lei que favorecera as mulheres foi descrita em 29 de dezembro de 1.917, onde proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimento industrial no ultimo mês de gravidez e no primeiro após o nascimento da criança. Com a consolidação do capitalismo, inúmeras mudanças ocorreram. Com isso veio à implementação da lei que beneficiavam as mulheres, como a indistinção de sexos, a proibição dos patrões de demitirem mulheres grávidas. (Barros, 1995)

No entanto, os problemas estavam longe de acabar, em questões sociais ou leis trabalhistas. As mulheres, com as leis surgindo foram ignoradas pelas indústrias, diminuindo a demanda de contratação. As diferenças salariais ainda eram distintas, a jornada de trabalho diferenciada, e ainda usando como justificativa era que os seus maridos trabalhavam para sustentar a casa, então não precisavam ganhar como os homens.

A primeira onda Feminista teria ocorrido no século XIX, quando as mulheres apresentaram o interesse pelos direitos iguais entre gêneros. Elas não podiam escolher seus representantes políticos, a lei ignorava a capacidade de escolha para o casamento arranjado ou então era dificultado o direito de adquirir propriedades, além dos deveres familiares e sociais que tinham que cumprir. (Antonio Gasparetto Junior,2011)

A onda feminista se estendeu por longos anos, pois se tratavam de direitos e deveres os quais formavam padrões da sociedade, sendo esta onde os homens adquiriam o poder sobre suas mulheres e sobre seu lar. O voto só foi permitido à mulher acima de 30 anos a partir de 1918, no Reino Unido, onde se encontra os primeiros registros do início desta onda. (Antonio Gasparetto Junior,2011)

A lei quanto aos direitos das mulheres sofreu várias etapas, evoluindo através dos anos. Depois da lei de 1.917 aconteceram convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que tem desde sua origem intenções de defender a igualdade nas condições do trabalho por todo o mundo. Em 1.919 as convenções de número 3 e 4 referiram-se aos direitos da mulher e foram as primeiras neste sentido. Estas renderam à mulher a garantia licença remunerada de seis semanas antes e depois do parto e também previa de intervalo de trinta minutos para a amamentação durante a jornada de trabalho. Posteriormente a OIT proibiu o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas ou privadas. Era certo de que as leis vinham para proibir determinados serviços às mulheres do que as proteger. Posteriormente veio-se discutir as horas trabalhadas, o cansaço, a igualdade salarial pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. (Léa Elisa Silingowschi Calil, 2015)

Nos anos 50 a industrialização no Brasil cresceu gradativamente, pressionando as mudanças sociais. Em agosto de 1.962 foi implantada uma lei, sendo esta Lei<sup>o</sup> 4.121./62, o Estatuto da Mulher Casada, foi isentada do poder dos maridos de autorizar o trabalho de sua esposa. Esta ação foi fundamental para a mulher desempenhar um novo papel na sociedade.

Em 1967 um passo maior ainda foi dado.

Em 24 de janeiro de 1967 foi promulgada uma nova Constituição que, por sua vez, teve grande parte de seu texto alterado pela emenda constitucional n.º 1 de 17 de outubro de 1969. Ambos os textos trouxeram a proibição de diferenciação salarial por motivo de sexo ou estado civil e do trabalho da mulher em condições insalubres, garantiram a licença remunerada à gestante antes e após o parto, sem prejuízo do salário, ou emprego, bem como seus respectivos benefícios previdenciários.

A Carta de 1967 inovou ao proibir critérios de admissão diferentes por motivo de sexo, cor, ou estado civil, além de assegurar aposentadoria à mulher trabalhadora aos trinta anos de serviço com salário integral. (Léa Elisa Silingowschi Calil, âmbitojurídico, 2015).

A presença das mulheres no mercado de trabalho que começara na década de 50 aumentou na sombra do crescimento do regime militar e da crise econômica, que foi se

arrastando para a próxima década, o que facilitou a demanda crescente de família que foram empurradas para a miséria. Nesta época houve a grande diminuição de empregados assalariados e o aumento dos trabalhadores por conta própria ou sem carteira assinada. As mulheres, o que já é previsível, foram forçadas a encontrar uma maneira de complementar a renda familiar, se não supri-la integralmente. Nesta etapa conclui-se mais um ciclo do direto do trabalho da mulher(Léa Elisa Silingowschi Calil, 2015)

As notícias invadem frequentemente os meios de comunicações voltando à luta das mulheres, sendo ela trabalhista, na violência, na sociedade. Isso mostra que ainda existe a luta diária.

O Dia da Mulher Trabalhadora é comemorado todos os ano (2012) nos EUA em meio à polêmica em torno da cobertura das despesas com anticoncepcionais por parte das empresas e com mais de 14 mil novos postos para mulheres nas Forças Armadas.

Na Austrália, as autoridades eliminaram as restrições que impediam as mulheres militares desempenhar trabalhos na frente de combate nas mesmas condições do que os homens.

No Japão, o Governo acolheu em fevereiro o primeiro debate sobre se as mulheres da família imperial deveriam reter o status real em caso de casamento com plebeus. O movimento feminista de maior destaque na China foi o 'ocupa WC'. Universitárias ocuparam banheiros masculinos em cidades como Pequim e Cantão, reivindicando a construção de locais públicos para elas.

Apesar dos avanços que representaram as revoltas para a democracia no mundo árabe, não houve melhoria significativa dos direitos das mulheres, que perderam representação nas novas instituições. (Vilma Gryzinski, Veja, 2012)

Segundo o Mapa Mundial da Mulher na Política 2012, recentemente apresentado na ONU, somente 10,7% dos membros do Parlamento é de mulheres nos países árabes, a região do mundo com menor presença feminina neste âmbito. (G1 – Agencia EFE – 07/03/2012)

No mundo todo, esta onda invadiu as ruas e ganhou destaque a luta pela igualdade entre gêneros, independente de igualdade física ou não. É possível ouvir nas ruas, por pessoas próximas, parentes e amigos o questionamento se é mesmo necessário toda esta repercussão. Fica claro que todo movimento existe os seus exageros, excessos e fanatismo. É mesmo possível tratar ambos os sexos com igualdade, já que ambos são tão

diferentes psicologicamente e fisicamente – o que também pode ser contestado por cientista, assunto que será tratado no nosso próximo capítulo.

## 2. Questões de Gênero – Mulher x homem

Basta fazer uma pesquisa rápida nos meios de comunicações sociais que uma quantidade enorme de notícias e discussões entre grupos lotam a tela, tentando definir a questão de gênero – homem e mulher.

Hoje se fala que não mais que existe uma grande diferença entre os sexos, exceto quanto ao físico. Uma pesquisa realizada por uma universidade americana, Universidade de Rochester e Universidade Washington em St. Louis, nos EUA e publicada pela Journal of Personality and Social Psychology, questiona, apesar dos estereótipos, se é possível mesmo separar homem e mulher, tomando por base somente as características psicológicas. Os cientistas defendem a ideia de que psicológicos gêneros femininos e masculinos são semelhantes. Nesta pesquisa foram analisadas 122 características como empatia, extroversão e afinidade em 13. 301 indivíduos. Nos resultados foi possível identificar homem ou mulher apenas baseados em critérios antropométricos – medição de corpo – como altura, largura dos ombros, circunferência do braço e relação cintura/quadril. Apesar de algumas exceções, a variação e as características dentro de cada sexo, além da semelhança entre eles, levaram os pesquisadores considerarem impreciso utilizar critérios psicológicos para fazer esta divisão. (Medplan.com. Publicado 07/02/2013)

"Podem existir diferenças entre homens e mulheres, mas são diferenças individuais, não categóricas", afirma Harry Reis, um dos autores do estudo.

Existem milhares de outras contradições, pesquisas e contestações. O fato é que este assunto nunca esteve tão em alta quanto agora. E ainda assim os caminhos das mulheres tem sido tortuosos, como relata Dulce Whitaker, que registra um pequeno fato que aconteceu consigo em Londres, a capital de um estado moderno onde se realizou uma das mais profundas revoluções que a história registrou. Mulheres dirigem bondes por serem mais fáceis, sempre nos trilhos, enquanto os homens dirigem ônibus por serem mais complicados devido ao trânsito. Segundo Whitaker, esta foi uma explicação sexista dada por uma jovem guia. (Whitaker, 1998)

A ideia que a mulher precisa de proteção extra ou devem realizar tarefas mais fáceis continuam tão fortes que, quando uma menina manifesta ousadia ou agressividade, ela é barrada para mais tarde a mulher profissional ideal, aquela que aceita as

tarefas secundárias e sufoca seus talentos nos bastidores da história, onde tem permanecido invisível. (Whitaker, 1.998, pg. 8 – introdução)

Para algumas mulheres, a profissão ainda fica em segundo plano, não podendo culpa-las, pois são responsáveis pelo funcionamento do lar. Há mulheres que não conseguem obter trabalhos fora de casa, nem sempre por causa do marido. Pode-se dizer que oportunidades, hoje em dia, não faltam para as mulheres, no entanto, algumas não avançaram em alguns obstáculos sociais. Embora em menor quantidade, mulheres são sim prisioneiras do lar. E ainda, uma pequena parte da sociedade reforça este pensamento. No ano de 2014 o Brasil perdeu nove posições em um ano, passando para o 71º lugar no ranking dos países que buscam a igualdade de gêneros. Foram analisadas 142 nações. Foram analisadas as oportunidades ofertadas, as ocupações de cargos ocupadas de liderança, escolaridade, tomada de decisões, expectativa de vida, participação feminina na sociedade, entre outros fatores. (Fórum econômico Mundial, Índice Global de Desigualdade de Gênero, 2014).

Não é atentado, também, que o lar muitas das vezes é proibido para o homem. Quando fica desempregado por muito tempo, por exemplo, cai sobre os ombros do marido, pai, que ele deve trabalhar, “porque homem tem que trabalhar”. Já se pode concluir que a mulher é prisioneira do lar, o homem do trabalho. (Whitaker, 1998)

O IBGE divulgou um estudo de estatísticas de gênero que mostra avanços importantes do papel da mulher brasileira dentro da família e da carreira. Mas ao mesmo tempo, também destaca pontos de desigualdade. As informações foram levantadas durante dez anos, entre 2000 e 2010. O número de mulheres entre 25 e 29 anos com filhos diminuiu consideravelmente. Em 2000, 69,2% delas eram mães. Já em 2010, 60,1% delas tinham pelo ou menos um filho. Segundo a pesquisa, elas estão dando mais atenção à sua formação e acabam postergando a maternidade para estudar mais. Em casa, elas cresceram mais de 13 pontos percentuais entre os chefes de família. De 24,9%, em 2000, para 38,7%, em 2010. Já a renda da família está sob a responsabilidade feminina em 40,9% dos lares. Em média, a ala feminina continua estudando mais que a masculina, mas ainda assim ganha menos do que eles. Entre 18 e 24 anos, 15,1% das mulheres cursavam ensino superior, contra 11,3% dos homens. Porém, elas ainda recebem apenas 68% da fatia deles - enquanto eles recebem R\$ 10, elas ganham R\$ 6,80.” (Revista Claudia, Melhores já são responsáveis por 40% da renda familiar, 2014)

Existem milhões de mulheres pelo mundo que já não vivem mais a realidade aonde ela depende de outros fatores para sobreviverem. A sociedade se transformou e independe da força muscular para sobreviver, como o homem saia pra caçar, e a mulher ficava em suas cavernas cuidando dos filhotes.

A menina ainda é criada como boneca desde pequena, sendo protegida, e o irmão sendo enviado à caça, formando a ideia do que é menino ou menina. A mãe, modelo que a menina deve seguir, ensina como cozinhar, lavar a louça, porque se não souber tais tarefas “nenhum homem á de casar com ela. São exemplos comuns fáceis de deparar todos os dias. “Qual homem vai querer você se não sabe nem mesmo fazer o seu almoço?” ou “Tem que aprender a lavar, passar, a cuidar da sua casa”. A menina deseja acima de tudo ser amada pelos pais. Então aprende a lavar, passar e cozinhar pra atender as expectativas de um dia ter um marido, e uma casa para limpar.

Voltando ainda mais. Quando se espera o nascimento de um menino: Hoje em dia ainda é natural ver os pais preferindo o nascimento de um garoto. Em algumas culturas, o nascimento da menina não é bem visto, é considerada uma desgraça, ou algo pior. A criança é morta. E quando se para pra pensar o porquê, existem dezenas de motivos, mas nem sempre estão tão claro nos pensamentos dos pais, pois é algo já trazido na cultura, no dia a dia. Torna-se algo muito natural. Maior expectativa de melhores carreiras, maior sucesso profissional é um deles.

Apenas 21% afirmou que preferia ter uma menina, enquanto 32% disse não se importar com o sexo do bebê. O estudo também constatou que a maioria das pessoas que queria o primeiro filho menino (63%) era homem, entre eles apenas 11% quer uma menina.

As razões para a escolha de gênero foram variadas. A maioria, 45%, usou a justificativa de que os meninos dariam menos trabalho enquanto um terço afirmou que queria um menino porque acreditam que filhos mais velhos cuidam melhor os irmãos menores. Dezenove por cento admitiu que prefere um filho homem para que ele leve o nome da família adiante. (Terra, Amor e Sexo, 2013)

O nascimento da menina também é desejado, muita das vezes depois dos meninos, para serem protegidas pelo irmão mais velho. Ele vai cuidar dela e vigiá-la. Mas a menina também tem uma grande utilidade. É uma boa companhia para a mãe. Vai ajudar nos deveres domésticos ou na velhice dos pais esta fica. São carinhosas, são companheiras, elas podem ser enfeitadas de lacinhos e arquinhos coloridos de cabelo. (Whitaker, 1.998)

Mas agora podemos também citar alguns exemplos quando os homens passam a se profissionalizar em tarefas domésticas. Os chefes de cozinha, cabeleireiros, costureiros. Todos profissionais são bem valorizados e com bons salários e bem vistos pela sociedade.

...o número de homens que procuram o curso de moda vem crescendo significativamente. “Comecei a lecionar em 2001. Nessa época, as turmas não tinham nenhum homem. A partir de 2005, esse número cresceu. Hoje, 11,8% dos nossos alunos são homens.” A presença dos homens em áreas como estética e costura também está aumentando. Ainda são poucos, mas antigamente isso nem existia. Há um número crescente de homens atuando como manicures. (Lucena, Patrícia. IG, São Paulo, 2011)

No entanto, existem ideias contrárias as vistas anteriormente. Em 2015 a revista *Veja* publicou uma matéria onde relata a desigualdade salarial da mulher com a dos homens. Acredita-se que, a mulher precisa tomar decisões diferentes para que elas atinjam o mesmo salário que os homens, tomando o mesmo cargo. Uma das decisões que elas precisam tomar é “impedir que tantas mulheres trabalhem com educação, recursos humanos ou pediatria”, pois um dos motivos pelo menos salario das mulheres é a grande procura delas por essas áreas. Outra decisão que a coluna frisou foi a necessidade de “convencer ou obrigar as mulheres a optar por trabalhos desagradáveis”, pois os homens ocupam as maiores vagas de trabalhos perigosos e que exigem esforços físicos. O colunista Leandro Narloch frisou abaixo de seu texto que foi preciso mudar o tema deste, pois causou muita polemica e protestos - É realmente interessante para as mulheres ganhar o mesmo tanto que os homens? (Veja, 2015)

No entanto, temos números de diferentes fontes que comprovam que as mulheres ganham menos, mesmo com maiores níveis de instrução. De acordo com o site governamental *Observatório*, que usou como base a pesquisa o Banco Interamericano de Desenvolvimento – MIB –, os homens ganham mais, se comparados com o mesmo nível de idade, instrução, tipo de emprego ou de empresa. (Observatório – Brasil da Desigualdade de Gênero).

Portanto é possível concluir que independe da capacidade da mulher para com o homem quando se trata do resultado final no trabalho, no sucesso deste. O Brasil, em questão de desigualdade social, está declinando. Importa-se com a educação, tecnicamente, da mulher, mas não em ajuda-la a derrubar as barreiras que ainda dificulta a ingressão no mercado de trabalho. É possível ainda concluir que há barreiras à serem quebradas por ambos gêneros, que crescem numa atmosfera incumbida de valores a

serem cumpridos. Como devem se comportar perante as pessoas, como devem agir, falar ou comer...

Como já discutido anteriormente, as diferenças de brincadeiras e tratamentos vão formando e influenciando o comportamento das crianças e quando chegam à adolescência, como o que o homem precisa aprender para sua vida profissional independe dos deveres de casa, como lavar e passar, sobrando para as meninas que precisam aprender a cuidar da casa, tendo a mãe presente ou não. O menino que precisa trabalhar só aprenderá quando chegar sua hora. Quando precisa escolher a carreira, provavelmente promissora.

Em uma entrevista que a Fiesp fez com Ana Paula Dente Vitelli Morgado, doutora de estudo organizacionais – com pesquisas de mulheres na gerência imediata – ela é esposa, mãe e diretora regional da Manchester Business school para o Brasil e América do Sul, são feitas perguntas sobre a desigualdade nessa selva de mercado de trabalho.

Para ela, algumas questões têm impactos como: as mulheres com filhos, vistas com desigualdade e menos comprometimento no trabalho. Ou ainda dependendo do departamento, são vistas como figuras frágeis que não se encaixam no parâmetro de competitividade e agressividade presente em grandes líderes.

## 2.1. Entrevista

**“Pode-se dizer que para as mulheres ainda é mais difícil subir na carreira do que para os homens? A que você credita isso?”**

**Ana Paula** – Entendo que esta questão tem diferentes facetas. Por um lado, vemos que existem barreiras reais que se colocam às mulheres, ainda que não sejam explícitas. Por exemplo, as mulheres que têm filhos são muitas vezes vistas como menos comprometidas com o trabalho, o que inevitavelmente as coloca em uma posição de desigualdade de oportunidades. Ou ainda, dependendo do setor, as mulheres são vistas como figura frágil que não se encaixa no contexto masculino de alta competitividade e agressividade presente nos altos escalões. Estas percepções relevam estereótipos que se colocam às mulheres derivados de um contexto histórico de dominação masculina: a partir da revolução industrial, a esfera do trabalho e a esfera do lar foram claramente separadas e diferenciadas, inserindo o homem no contexto do trabalho e confinando a mulher à casa com os cuidados domésticos e com a família. Este arranjo social manteve-se até a deflagração do movimento feminista na década de 70, quando se passou a questionar o papel da mulher na família, no trabalho e na sociedade, na busca pela transformação nas relações humanas e pelo abandono das relações baseadas na discriminação de gênero. Existe, portanto, uma questão histórica que não pode ser desconsiderada: apesar

dos imensos avanços das mulheres no mercado de trabalho nos últimos 50 anos, mudanças sociais significativas levam tempo.

Por outro lado, mas ainda sem deixar de lado o cenário histórico mencionado, apesar de a mulher ter se inserido significativamente no contexto do trabalho atual (segundo o IBGE, as mulheres compõem quase metade da mão de obra no Brasil), ela lida com múltiplos papéis – mãe, esposa, cuidados com a casa – o que a coloca em um conflito para equilibrar as diferentes esferas. De acordo com minha pesquisa de doutorado, na qual entrevistei 42 mulheres gerentes seniores, a partir dos conflitos vivenciados, boa parte delas revelou desinteresse em ascender para posições hierárquicas de primeiro escalão pela dificuldade de conciliação entre as diferentes esferas.

Assim, quando falamos que pode ser mais difícil para a mulher subir na carreira que para os homens, devemos não só olhar para as limitações que apresentam às mulheres no contexto organizacional, mas também às questões relacionadas ao contexto social que estabelecem múltiplos papéis que nem sempre são fáceis de conciliar.

**Quais as principais barreiras para a entrada das mulheres no mercado de trabalho e quais ações poderiam mudar esse quadro de desigualdade de oportunidades e salários?**

**Ana Paula** – Pesquisas indicam que, nas últimas décadas, o Brasil passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que contribuíram para o aumento do trabalho feminino: a queda da taxa de fecundidade, principalmente nas regiões mais desenvolvidas; a redução no tamanho dos arranjos familiares; o envelhecimento da população com maior expectativa de vida para as mulheres; e, principalmente, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades, que viabilizaram o acesso das mulheres às novas oportunidades de trabalho. Desta maneira, aos poucos vemos a dissolução das barreiras para o ingresso no mercado de trabalho.

No entanto, os desafios se apresentam no decorrer da carreira quando as mulheres enfrentam desigualdades de oportunidade e salários. A desigualdade salarial é uma variável que pode ser mensurada e o mais recente relatório da Organização Internacional do Trabalho indica que as mulheres ganham cerca de 20% a menos que os homens, desempenhando a mesma função. No entanto, ao falarmos de oportunidades, caímos em uma zona cinzenta onde o discurso de diversidade e igualdade muitas vezes se distancia da realidade vivida pelas mulheres no contexto organizacional. Entendo que a diferença salarial pode ser resolvida por meio de leis que garantam direitos iguais, leis essas que acabarão por reconhecer e aceitar que a participação das mulheres no mercado de trabalho é um caminho sem retorno. Por outro lado, a garantia de oportunidades iguais é uma mudança cultural e social a ser liderada pelas mulheres que hoje ocupam posições de destaque em organizações. Elas, que já trafegam neste universo, podem dizer, masculino, tem o poder de reforçar a nova realidade trazendo a consciência de que diferenças biológicas não representam hierarquias de poder entre gêneros.

**Estudos mostram que as mulheres, em particular, estão buscando uma melhor qualidade de vida, reavaliando sua relação com o trabalho e família. Qual a sua opinião sobre isso? Você acredita que a mulher percebeu que, mais que ser parecida com o homem, era melhor ela ser ela própria?**

**Ana Paula** – A questão do equilíbrio entre trabalho e família é central na discussão sobre a mulher no mercado de trabalho, principalmente nos tempos atuais onde o ritmo de vida nas grandes cidades é muito acelerado. Novamente, devemos olhar para nosso passado para compreender que, historicamente, enquanto o homem tinha foco somente na esfera do trabalho, a mulher passou a ter que lidar com duas esferas – a da casa e do trabalho – quando desenvolveu a sua profissão. Desta maneira, a conciliação das duas esferas sempre foi uma questão a ser considerada pela mulher, ainda que eu entenda que nos tempos de hoje, esta questão se torna ainda mais relevante pela aceleração do mundo, como mencionei.

A tentativa de a mulher ser mais parecida com o homem é, no meu ver, um fracasso anunciado: por mais que a mulher tente ser igual ao homem, será sempre ela que gestará e dará à luz aos seus filhos. No entanto, acredito que os homens podem aprender a estarem mais engajados com o contexto da casa e com os cuidados com a família, onde voltamos novamente à questão de mudanças sociais. Aqui, estamos falando de mudanças que aos poucos estão acontecendo, mas que se sustentarão no longo prazo por meio da educação dada aos filhos. As perguntas que ficam para reflexão é: como as mulheres educam os seus filhos meninos e meninas? Quais modelos espelham em casa: de que certas atividades como cozinhar e cuidar da casa são somente das meninas? E ao olharmos para essas questões, perceberemos que dentro de casa muitas vezes as mulheres continuam a reproduzir o modelo que reforça a desigualdade. Assim, tomar consciência destes mecanismos é algo essencial para que a mudança aconteça ao longo do tempo.

**Pesquisas revelam que as mulheres representam um mercado consumidor de 28 trilhões de dólares, maior que a economia dos EUA e China juntas, e se tivessem salários equiparados aos dos homens, elevariam ainda mais esse poder de consumo e poderia aumentar o PIB do Brasil, por exemplo, em 9%. Esse não seria motivo suficiente para incluí-las cada vez mais?**

**Ana Paula** – Se olharmos para a questão da diferença salarial somente pelo ângulo do potencial de consumo e contribuição para o PIB, é difícil compreendermos porque ela existe, já que sob esta ótica traria somente benefícios. Da mesma forma, é muito difícil justificar a diferença em salários se as mulheres têm o mesmo nível de educação ou até mais que os homens e desempenham as mesmas atividades. Por outro lado, estudos dizem que a natureza do trabalho de homens e mulheres é diferente e que, historicamente, as mulheres ocuparam atividades que tinha um menor valor monetário que aquela desempenhada pelos homens, o que ajudaria a entender por elas ganham menos. No entanto, algumas diferenças parecem sim estar atreladas a processos de discriminação já que parece não existir uma explicação racional que sustente essas diferenças. Assim, esta é uma agenda que deve ser batalhada.

**Na sua opinião, políticas de incentivo podem facilitar a ascensão das mulheres na economia e no mercado de trabalho? Você pode citar exemplos que existem em empresas de outros países e tornaram possível a ascensão das mulheres tanto na economia quanto na vida profissional?**

**Ana Paula** – De maneira geral, a questão da diversidade de gênero tem estado na pauta de discussão das grandes empresas globais. Ainda que alguns destes discursos

possam ainda não estar totalmente alinhados com a realidade, eles abrem espaço para discussão e lançam luz a questões que não podem mais ser deixadas de lado.

Algumas das políticas que vem sendo adotadas por empresas no que tange oportunidade iguais envolvem diretrizes claras para recrutamento e promoção de mulheres, além do estabelecimento de metas em termos de garantir um percentual mínimo de mulheres nos diferentes níveis hierárquicos da organização. A adoção de horários flexíveis de trabalho ou a possibilidade de trabalhar em casa alguns dias da semana também tem sido uma prática muito bem recebida, apesar de estar vinculada diretamente às legislações trabalhistas locais e, assim, sujeita a restrições.

O que me parece importante em um contexto mais amplo é dar referencial às empresas que buscam estabelecer e implantar políticas de igualdade de gêneros – a entrada massiva da mulher no mercado de trabalho estabeleceu uma nova ordem, o que gera dúvidas e incertezas sobre o que deve ser feito, o que funciona e o que não funciona, o que de fato é necessário para o que discurso transponha-se para a realidade. Espaços de discussão, fóruns de debate, disseminação de boas práticas são instrumentos importantes neste contexto.

**Você acredita que o Brasil alcançará a igualdade de gêneros no mercado de trabalho? O que será preciso para chegar a esse patamar?**

**Ana Paula** – O espaço já conquistado pelas mulheres é um caminho sem volta, não só pela conquista em si, mas porque as mulheres não se imaginam mais fora deste contexto. O que se faz necessário é uma reorganização social e dentro das organizações para acomodar esta realidade, que no longo prazo passará a ser a nova ordem. Assim, acredito que não só o Brasil mas globalmente, a igualdade de gêneros será alcançada. Para isso é necessário compromisso dos governos e das grandes empresas, além do envolvimento das comunidades locais para manter a discussão em andamento. Acho que o caminho é longo mas inevitável.”

## **2.2. Análise da Entrevista**

Existem barreiras sociais a serem consideradas e superadas, e que por mais que as mulheres insistem em alcançar a igualdade, nunca serão totalmente iguais aos homens, não em algumas questões como: são elas quem gera seus filhos. Poderíamos entrar em varias questões em cima desta diferença. Como o instinto materno, a licença maternidade, licença paternidade. Existe toda uma cultura onde influencia o cuidado com a família, com o lar. A questão é se essa cultura mudará daqui alguns anos, já que a busca da mulher pela independência vem crescendo.

Voltando por âmbito profissional, o Brasil mudou profissionalmente. Com as dificuldades e a busca pela independência, as mulheres passaram a entrar em

universidades e profissionalizar-se. Começaram inicialmente com os trabalhos em casa, como manicure, cabelereira e então tentam, hoje, conciliar família e trabalhos fora de casa.

É importante frisar que sempre que abordamos a questão da mulher no mercado de trabalho, o contexto volta-se para as tarefas múltiplas entre: Profissionalização e família. E nos dias de hoje mulheres possuem cargos antes só ocupados por homens, um exemplo, a primeira presidente mulher no Brasil, Dilma Rousseff, algo inimaginável alguns anos atrás. Mulheres com cargo de mecânica, motoristas, entre outros, porém ainda são minorias.

### 3. Marketing pessoal

O conceito de Marketing Pessoal surgiu em torno dos anos 50 nos Estados Unidos. Através dos anos ocorreu um aumento da população e assim começou a existir concorrência em todos os *setores da vida* e não seria diferente no trabalho. Na faculdade era necessário provar que era um bom aluno, para assim, ter um bom emprego. E no emprego era necessário mostrar-se capaz para manter-se na função, e para traçar o caminho para o sucesso profissional. (Barbosa, Ana. 2009)

O Marketing pessoal é usado para aquele que deseja ingressar no mercado de trabalho e busca uma forma de se destacar e se diferenciar dos demais concorrentes à vaga desejada. Em uma entrevista de emprego, por exemplo, deve-se saber como deve se portar, se expressar e para as perguntas, saber dar a resposta certa. Isso não significa estar mentindo sobre si. Significa saber se portar e sobressair, capacitando a pessoa a alterar sua postura, imagem e conduta. Este deve mostrar que é capacitado, e que é capaz de contribuir para crescimento a empresa. (Barbosa, Ana. 2009)

Existem maneiras de alcançar este objetivo. Há áreas importantes e básicas para um bom marketing pessoal: Capacidade de comunicação, postura profissional adequada, cuidados com a aparência, criatividade e inovação e humildade. O Marketing não se limita apenas nestas destacadas. Mas de início, são regras básicas que qualquer profissional no mínimo deve obter. (Content, Rock, 2015)

O Marketing visa a capacidade de comunicação, que não significa falar muito, e sim falar o suficiente para que quem recebe a informação entenda o que quer dizer. E muito das vezes a comunicação é também saber ouvir, prestar atenção aquilo que dizem. Já a postura adequada podemos dizer que é saber postar diante de cada situação. Se esta pede mais seriedade, deve saber usar sua seriedade e estudar muito o contexto profissional, agindo de acordo com a função esperada dos seus superiores. Adaptar suas vestimentas a forma que a empresa necessita é sobressair aos seus gostos por moda. Por mais que pareça um passo não tão importante, vender a imagem é trazer conforto a quem está ao seu lado. Em situações formais, por exemplo, onde você se veste informalmente passa a impressão de que não se importa em seguir regras. O inverso passa um ar de superioridade. Portanto é importante estudar sobre esta capacidade. Ainda dentro dos objetivos buscados para executar o Marketing Pessoal é a criatividade. Por mais que não seja uma pessoa criativa, é possível instigar essa característica. Leitura, informação,

comunicação, conexão com o que acontece no mundo. Tudo influencia para o estímulo da criatividade. É importante estar sempre disposto a apresentar ideias criativas ou mesmo ideias para a solução de um problema, por exemplo. No mínimo se interessar sobre o assunto, pesquisar. É importante ter alto-estima e confiança. Isso faz com que todos a sua volta gostem de você, inclusive o seu chefe. (Content, Rock, 2015)

Todos os paços sugeridos acima são de certa forma, fáceis de alcançar. Mas para quem tem oportunidade de mostrar essas capacitações. Mas quando existem algumas barreiras sociais, como no caso das mulheres, é preciso sobressair. É preciso superar os estereótipos da sociedade, muita das vezes equivocados Estereótipos esses que insistem em mostrar que a mulher não é capaz de dirigir uma grande empresa, por exemplo. Ou não é inteligente o suficiente para resolver cálculos.

Suponha-se que não foi apenas pelas leis trabalhistas, ou pelas marchas feitas insistentemente para que o mundo veja que são sim capazes de fazer mais do que assar tortas ou fazer deliciosas panquecas. Suponha-se que foi através do marketing pessoal, da amostra de capacitação, dia a dia, provando que é capaz de cuidar da casa sim, do marido e ainda assim trabalhar. Frisando que não é uma guerra dos gêneros, travada por feministas ou machistas. Frisa-se que é uma batalha enfrentada pelas mulheres, para as mulheres. Os homens têm sim suas dificuldades diárias e como já discutidas anteriormente, são proibidos de coisas porque se o fizerem pode ferir sua virilidade, ou são instigados pela família a passar uma figura de *caçador, agressividade*. (Whitaker, 1998)

Voltando ao marketing pessoal e como este influencia o crescimento da mulher no mercado de trabalho, podemos dizer que o crescimento pessoal é o que temos de mais valioso para o sucesso nas nossas vidas profissionais e pessoais.

A maior falha da mulher é dizer: “Eu quero ser promovida” diz Cristiane Andrade, gerente Senior de projetos e logística da Dell em uma entrevista para a Folha de São Paulo. Ela relata que a primeira vez que trabalhou em uma multinacional foi contratada junto a um homem, com currículos parecidos e depois de um tempo ele foi promovido, e ela não, tendo mostrado suas habilidades. Entra a questão do desenvolver do trabalho diário, relacionamento, entre outras questões. E ela o questionou e então ele a perguntou se ela já havia pedido para ser promovida. Mas tinha o pensamento que se era capaz, e mostrando capacidade, não era necessário pedir.

Se observarmos mulheres bem sucedidas podemos ver que se tiver mais visibilidade ao seu trabalho e relacionar-se, buscando conhecimentos gerais, com profissionais de outra área, quando oportuno seu nome será lembrando.

Segundo a folha de São Paulo a IBM entrevistou certa de 400 executivas da empresa o que elas haviam feito para chegar a cargo de lideranças. O resultado da pesquisa identificou três atitudes *mães* para o avanço: Planejar, relacionar bem vida e trabalho e buscar visibilidade.

Criar e executar com confiança, sem se sentir culpada pelas decisões tomadas e ajudar outras mulheres a crescer são algumas recomendações em cada uma dessas áreas. Isso também pode valer para os homens, mas eles se arriscam mais. Mas como já discutido, a mulher enfrenta não só barreiras externas, mas internas também como insegurança e cobrança consigo mesma. No entanto, mudanças individuais não bastam. É preciso também haver ações institucionais.

Ainda segundo a Folha, um estudo realizado pela consultoria Mckinsey em novembro resultou 0,66 pontos ao Brasil no ranking de desigualdade de gênero, em que 1 é o mais igual e 0 o mais desigual. Diferença salarial, trabalho não remunerado e falta de representação política eram critérios que reduziam a base.

#### Visibilidade

Mulheres têm dificuldade para chamar atenção para seu trabalho

- 1 - Compartilhe resultados do seu trabalho com o resto da equipe em apresentações ou por e-mail
- 2 - Busque posições e tarefas que possam dar projeção dentro da empresa
- 3 - Avalie quais são os pontos fortes que você quer destacar e se eles são conhecidos por colegas e chefes e por pessoas de fora da empresa

#### Contatos

Frequentar eventos fora do horário de trabalho, como 'happy hours', é desafio para mulheres com filhos ou pais de quem precisam cuidar

- 1 - Aproveite e-mail e redes sociais para manter contato com colegas
- 2 - Não tenha vergonha de se apresentar e trocar cartões em eventos externos
- 3 - Convide pessoas de fora do seu departamento para um almoço ou café

#### Insegurança

As profissionais questionam mais sua própria competência do que homens

- 1 - Não deixe de se manifestar em reuniões e sempre se coloque de modo assertivo. Fale de modo objetivo e não levante dúvidas usando expressões como "talvez", "eu acho que", "eu gostaria, se possível..."

2 - Se quer ser promovida ou receber um aumento, peça. As pessoas precisam saber quais são suas pretensões para lembrarem do seu nome num momento de decisão

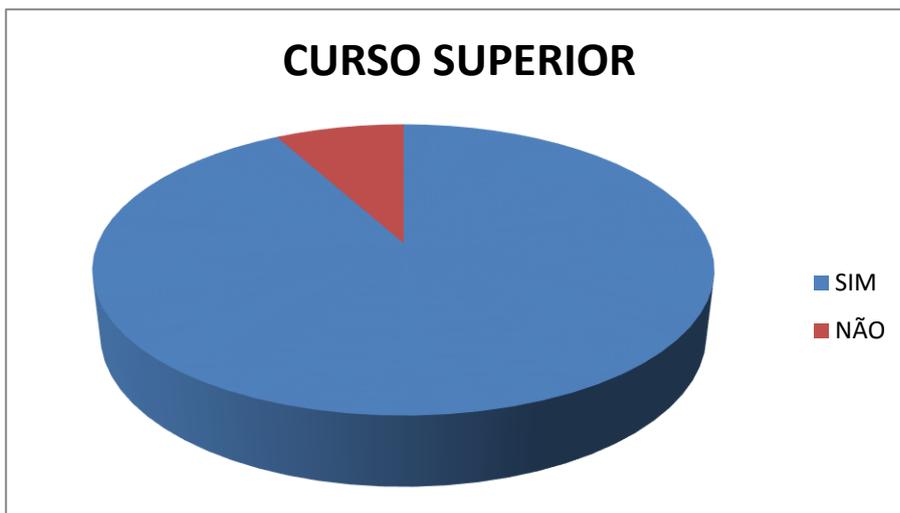
3- Procure modelos de mulheres bem sucedidas na sua área e entenda quais ações e atitudes tomadas por elas podem ser replicadas por você. - FOLHA DE SÃO PAULO, EMPREGOS E CARREIRAS, 10.01.2016 – Fernanda Perrin.

São métodos que ajudam, não só as mulheres. No entanto se procurar em ferramentas de buscas online, encontra-se facilmente dicas de como a mulher vem a se destacar, e boa parte delas voltam ao Marketing Pessoal. A revista online, dicasdemulher, publicou uma matéria em 2013 sobre uma mulher bem sucedida onde cita paixão pelo trabalho, sobre casamento. Mas esquecem de frisar as barreiras além da profissional.

#### 4.1.1. Pesquisa de campo

Esta entrevista foi realizada com mulheres através de um formulário de cinco perguntas na faculdade FEMA no curso de Administração cinco mulheres, sendo uma amostra de cinco entrevistadas e em um escritório de contabilidades onde 80% dos colaboradores são mulheres. Depois de realizado a pesquisa foi organizada um pequeno bate-papo para as justificativas destas respostas. Abaixo as perguntas.

- Você cursa ou já cursou o ensino superior?



- Como mulher, você está satisfeita com o tratamento que seus colegas de trabalho posicionam-se quanto a você?



- Na organização onde você é colaboradora, acha que existe diferença quanto à questão de gênero, relacionando a oportunidades de vagas, promoções?



- O que você acha da onda feminista que vem crescendo por todo o mundo?



- Está satisfeita com as leis aplicadas no trabalho a você, quanto à mulher?



#### 4.1.2. Análise da Entrevista

É satisfatória a quantidade de mulheres que concluíram ou cursam o ensino superior, o que mostra claramente sua inserção no mercado de trabalho. Quanto ao ambiente no mercado de trabalho ainda existem descontentamento, quanto a cantadas, ou a falta de profissionalismo, não só dos colaboradores, mas também dos contatos externos das organizações, como por exemplo, os clientes. Existem empresas que contratam apenas o sexo masculino pelos fatores de gravidez, TPM, o comportamento excessivo das mulheres quanto aos patrões ou até mesmo quanto à colaboradora. Empresas essas de médio porte, o que são a maioria existente hoje no Brasil.

Os resultados também são satisfatórios quanto à oportunidade de uma promoção dentro da organização, embora ainda existam suas exceções. A diferenciação entre mulher ser capaz ou não de ser capacitada está sendo deixada nos séculos anteriores.

Quanto a onda feminista, é acirrado a consciência destas quanto a necessidade deste movimento. Muitas usam a frase “se machismo não é bom, por que o feminismo seria também?”. Muitas veem o excesso de algumas feministas como desnecessário, mas acreditam que esta luta conquistou muitos direitos e é sim ainda necessário no nosso mundo.

A maior parte mostra-se satisfeita pelas leis aplicadas hoje, já que uma ou outra se diferencia quanto às dos homens, como a licença maternidade. Mas acreditam que a necessidade de melhorias e o desenvolvimento dessas leis precisam de atenção.

É possível ver uma grande melhoria em nosso país quanto ao assunto abordado. Os resultados são satisfatórios e contundentes para um futuro com menos desigualdade social e menos barreiras profissionais. No entanto, as mulheres de todo o mundo estão sob uma cultura desvalorizada e em alguns países nem mesmo são vistas como um 'ser' importante para a sociedade, se não para gerar filhos e cuidar do lar.

Um exemplo de que ainda há a necessidade de atenção às mulheres é a quantidade de vagas disponíveis no exercito brasileiro, por exemplo. São disponíveis 400 vagas, mas apenas 40 são para mulheres. Mas também um grande passo foi dado neste ano de 2016 foi à permissão da mulher ingressar como combatente do exercito.

O Exército Brasileiro divulgou em seu Blog Oficial mudanças com relação às normas de ingresso para as mulheres em seu quadro de militares efetivos de carreira. As novas normas mantém a regra da impossibilidade de a mulher se alistar no exército, no entanto, por elas, a partir dos concursos de 2016, as mulheres poderão concorrer a vagas em carreiras que antes eram exclusivas aos homens. A mudança ocorreu para adequar o regimento interno à lei sancionada em agosto de 2012 pela Presidência da República alterando diversos dispositivos relativos ao ingresso tanto de homens quanto de mulheres às Forças Armadas. Apesar de a Lei estar em vigor desde 2012, o exército conseguiu junto ao Executivo prazo de 5 anos para adequar a estrutura física e a grade curricular das Escolas de Formação de Sargentos e de Oficiais.” – Essa – Escola de sargento das armas

“Mulheres ingressam pela 1ª vez como cadete e podem se tornar general”

A partir de agora, elas poderão chegar até o comando das tropas. Dos 28.900 inscritos no concurso da EsPCEX, 7.600 são mulheres.” – G1.com.br

É nítido que os passos dados evoluem quanto à mulher no mercado de trabalho. Uma prova disso é a evolução, lenta, porém progressivo, na carreira militar. É um espelho para com as outras áreas.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A história das mulheres, não só no mercado de trabalho, mas também em outros âmbitos, passaram por varias etapas que enfrentou grandes dificuldades. São diversas as desigualdades ainda encontradas pelas mulheres, no entanto, essa igualdade parcialmente conquistada abrange pontos importantes e é fundamental o estudo, a discussão e a relevância deste assunto para com a justiça/sociedade. O ingresso da mulher no mercado de trabalho é uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar ambiente favorável para outras mudanças na situação de desigualdade de oportunidades. As mulheres estudam mais e têm maior nível de instrução, mas possuem formação em áreas que pagam menores salários e ocupam postos de trabalho com menor remuneração. É recorrente ainda observar salários menores para mulheres que ocupam funções idênticas às dos homens.

O emprego e a renda são dois componentes que criam condições para que as mulheres se libertem das incontáveis situações de opressões, o que lhes têm acarretado o ônus do cuidado dos filhos e, na maior parte das vezes, dos idosos. O rendimento das mulheres tem crescente participação na renda familiar.

Por essa situação relacionada ao cuidado dos filhos e para promover a igualdade de condições de inserção da mulher no mercado de trabalho, é fundamental que as políticas públicas universalizem o direito de acesso às creches, à educação infantil, básica e média, todas em tempo integral.

Com o trabalho e esforço mulheres mostraram-se determinadas e destemidas. Em meio a tantas adversidades, no entanto, houve avanços em diversas questões, apesar de ainda estarmos muito distante da situação ideal. A luta pela equidade de gênero precisa ocupar os diferentes espaços e dimensões da vida. É tarefa de todos e essencial na busca por uma sociedade em que haja liberdade, igualdade e justiça na sociedade.

## Referências

Barros, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. LTr, 1995.

<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>

<http://www.infoescola.com/historia/terceira-onda-feminista/>

<http://marketingdeconteudo.com/marketing-pessoal/>

<http://www.significados.com.br/marketing-pessoal/>

<http://www.dicasdemulher.com.br/noticias/10-coisas-que-as-mulheres-de-sucesso-fazem-diferente/>

<http://glo.bo/zktM3j>

<http://www.medplan.com.br/noticias/psicologicamente-os-generos-masculino-e-feminino-sao-semelhantes,23980>

<http://cursomaciel.com.br/mulher-pode-seguir-carreira-no-exercito/>

Whitaker, Dulce. Mulher & Homem: O mito da desigualdade. – Editora Moderna. São Paulo, 1988.