

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO

JOSÉ CARLOS RIBEIRO DE BARROS JÚNIOR
MYDIANN KARLA DE MOURA SANTOS
YASMIM KELLEN XAVIER DE SANTANA

**A MULHER E SUA ASCENSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO**

RECIFE

2023

JOSÉ CARLOS RIBEIRO DE BARROS JÚNIOR
MYDIANN KARLA DE MOURA SANTOS
YASMIM KELLEN XAVIER DE SANTANA

A MULHER E SUA ASCENSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientadora: Sylvia Karla Gomes Barbosa
Coorientador: Jadson Freire da Silva

RECIFE
2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

B277m Barros Júnior, José Carlos Ribeiro de.
A mulher e sua ascensão no mercado de trabalho / José Carlos Ribeiro de Barros Júnior; Mydiann Karla de Moura Santos; Yasmim Kellen Xavier de Santana. - Recife: O Autor, 2023.
29 p.

Orientador(a): Me. Sylvia Karla Gomes Barbosa.
Coorientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.

Inclui Referências.

1. Mercado de trabalho. 2. Administração de empresas. 3. Ascensão da mulher. 4. Dificuldades enfrentadas. 5. Participação feminina. I. Santos, Mydiann Karla de Moura. II. Santana, Yasmim Kellen Xavier de. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, por ser supremo em nossas vidas, e aos familiares e amigos que acreditaram em nosso potencial e nos ajudaram a chegar até aqui. Gratidão!

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar, a Deus, no qual fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos esses anos de muito estudo.

Aos meus familiares e amigos, por todo o apoio e pela ajuda durante esse processo, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

José Carlos Ribeiro de Barros Junior

Agradeço primeiramente ao meu Deus pela coragem, força e determinação que Ele me concedeu, pois chegar até aqui não foi fácil, todos os esforços e tempo dedicados. Também agradeço a minha família por todo apoio e empenho. Também a todos os orientadores/professores pelos sábios ensinamentos e experiências que marcaram minha trajetória.

Completamente Grata!

Mydiann Karla de Moura Santos

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado a força necessária para que eu não desistisse, mesmo diante de tantos obstáculos e desafios durante esses últimos 4 (quatro) anos. Agradeço a minha família e amigos por todo o suporte que foi me dado, por todo apoio e incentivo. E agradeço a mim também, por ter continuado na jornada e se mantido focada no principal objetivo que era concluir o curso em meio a tantas dificuldades e intempéries.

Yasmim Kellen Xavier de Santana

*A verdadeira motivação vem da realização,
desenvolvimento pessoal, satisfação no
trabalho e reconhecimento.*

(Frederick Herzberg)

RESUMO

A inserção da mulher na área da administração de empresas concebe uma pequena parcela do que pode ser formado, construído e explorado tendo como fundamentação a força feminina, o modo de resolução de dificuldades específicas, além de uma ampliação meticulosa acerca de vários aspectos que influenciam diretamente na formação e rendimento das empresas, além dos vínculos de trabalho que na maioria dos acontecimentos preponderam positivamente, em analogia com os vínculos masculinos. A proposta deste trabalho é demonstrar a mulher e a ascensão no mercado de trabalho, principalmente na área administrativa. Os objetivos específicos são: mostrar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para sua busca e elevação profissional; analisar a diversificação de mulheres em funções com necessidades de força física e, por fim; evidenciar a discriminação, exploração e falta de visibilidade da mulher no mercado de trabalho. Para esta análise foi realizado um estudo de caso na fundação Bradesco na cidade de Itaquitinga-PE. Através de pesquisa bibliográfica foi efetivado o referencial teórico, e por meio de questionários, entrevistas foram coletadas informações para a materialização da pesquisa de campo. A vigente pesquisa se justifica pela condição de que ainda é inerente a discriminação da mão de obra feminina no mercado de trabalho atual, trazendo danos para muitos seios familiares que são lideradas por mulheres, assim como prejuízos profissionais para as mulheres que estão no enfrentamento na luta pela reestruturação e constância de carreiras e não podem estabelecer as mesmas condições oferecidas ao homem. A pesquisa pode colaborar para a conscientização e o reconhecimento da mulher, haja vista como uma profissional com potencialidade e atributo para adentrar no mercado de trabalho e, também, para reforçar a justiça pela paridade de gêneros.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Administração de empresas. Ascensão da mulher. Dificuldades enfrentadas. Participação feminina.

ABSTRACT

The insertion of women in the area of business administration conceives a small portion of vat. can be formed, built and explored based on female strength, the way of solving specific difficulties, in addition to a meticulous expansion of various aspects that directly influence in the formation and performance of companies, in addition to work relationships that in most events prevail positively, in analogy with male relationships. The purpose of this work is to demonstrate women and their rise in the labor market, especially in the administrative area. The specific objectives are: to show the difficulties faced by women in their search and professional advancement; to analyze the diversification of women in functions with physical strength needs and, finally; highlight discrimination, exploitation and lack of visibility of women in the labor market. For this analysis, a case study was carried out at the Bradesco foundation in the city of Itaquitinga-PE. Through bibliographical research, the theoretical framework was carried out, and through questionnaires, interviews, information was collected for the materialization of field research. The current research is justified by the condition that the discrimination of female labor in the current labor market is still inherent, causing damage to many family breasts that are led by women, as well as professional losses for women who are facing the fight by the restructuring and constancy of careers and cannot establish the same conditions offered to men. The research can contribute to the awareness and recognition of women, seen as a professional with potential and attributes to enter the labor market and also to reinforce justice for gender parity.

Keywords: Job market. Business Administration. Woman's rise. Difficulties faced. Female participation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	13
2.1 DIVERSIFICAÇÃO DE MULHERES EM FUNÇÕES COM NECESSIDADES DE FORÇA FÍSICA.....	13
2.2 DISCRIMINAÇÃO, EXPLORAÇÃO E FALTA DE VISIBILIDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	14
2.3 A MULHER NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO	17
3 METODOLOGIA	19
3.1 TIPO DE PESQUISA	19
3.2 LOCAL DE ESTUDO	20
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
4.1 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS.....	23
4.1.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES.....	23
4.1.2 OS DESAFIOS DA CLASSE FEMININA	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

Diante as várias mudanças que o mundo contemporâneo carrega consigo, uma das mais difíceis e, paralelamente, singular é o caminho da mulher no mercado de trabalho. A inclusão da mulher no mercado de trabalho no percurso dos anos vem sendo assinalada por um elevado identificador de discriminação no que concerne aos comandos de trabalhos ocupados, discrepâncias salariais e além disso a ascensão profissional das mesmas a encargos de chefias.

Além dessas alterações populacionais, alterações nos protótipos culturais e nas convicções concernentes a função social da mulher modificou o reconhecimento feminino, cada vez mais voltado para o trabalho prolífero. Concomitantemente, a ampliação da escolaridade e o acesso nas universidades promoveram a ascensão das mulheres a novas possibilidades de trabalho. Todas essas condições elucidam não somente o desenvolvimento do desempenho feminino, mas, além disso, as alterações na representação da coragem de trabalho desse sexo.

O século passado foi um importante período social, econômico e cultural para as mulheres, que passaram a ocupar os espaços a que tinham direito. A partir da Primeira Guerra Mundial, quando os homens foram para a guerra, as mulheres deixaram a família em favor do papel de provedor, desempenharam um papel importante na economia e passaram a ocupar cargos antes reservados apenas para os homens (CAPELLE, 2007). Com o fim da guerra, esses cargos voltaram a ser ocupados por homens, seguindo o movimento pelos direitos das mulheres, que buscava a igualdade, dessa forma emergindo em latência a luta dos direitos femininos (LUCAS, 2010).

Não obstante, no que tange os direitos trabalhistas, anteriormente aos valores ainda não positivados perante a mulher, vale fazer avulta ao marco inicial, proveniente da revolução industrial, onde se contrapôs às premissas machistas de inferioridade da prestação do trabalho profissional da mulher em face de suas disparidades biológicas e sociais em detrimento dos homens, onde tinha-se o juízo de inferioridade de força física, tal como a depreciação da qualidade do trabalho prestado pela respectiva, de forma a culminar no valor inferior a ser pago pelo trabalho executado. (BRASIL, 2023).

Destarte, no que diz respeito aos direitos da mulher perante o ordenamento

jurídico brasileiro, este se deu somente após a instituição da Constituição Federal, em 5 de outubro de 1988, trazendo, portanto, a igualdade jurídica entre homens e mulheres em todos as esferas da sociedade, inclusive na área trabalhista, ensejando posteriormente a instauração da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e a medida plena e isonômica perante o sistema jurídico nacional em que a mulher passou a exercer sua integralidade insofismável e efetiva, em conformidade ao que fora preconizado pelo art. 7º, CF e corroborado pelo entendimento intangível do art. 5º, CF, no qual instituiu a equidade dos valores antes estigmatizados, assim como a proibição de diferença salarial e de exercício de funções, bem como a abrangência da norma para com a admissão por motivo de sexo, idade, cor e/ou estado civil (BRASIL, 1988).

Ademais, observa-se tamanha submissão restritiva das mulheres em relação aos homens, tendo em vista que o regime patriarcal adotado em 1943, isto é, com a égide do Código Civil, cujo estabelecia que as mulheres casadas só podiam trabalhar fora de casa, se porventura houvesse o consentimento de seus maridos. Outrossim, na maioria dos casos, não havia a concessão, justamente para condicionar a mulher a cuidar integralmente da casa e dos filhos (LIMA, 2013).

Nos dias de hoje, mesmo tantas conquistas, as mulheres ainda se deparam com situações que dificultam a sua aceitação nesse âmbito, sobretudo em relação a consolidação da carreira dentro das empresas, tendo em vista que elas podem engravidar durante o período que estiver ingressado, o que muitas vezes resulta em desigualdade e preconceito (NADER, 2013). É permissível corroborar que a representação das mulheres é bem mais expressiva atualmente comparado ao papel dos homens, especialmente na população economicamente ativa (BORGES, 2015).

Mesmo diante das dificuldades ainda enfrentadas, é notório a competência, capacidade e determinação das mulheres em busca do aperfeiçoamento para conseguir destaque no mercado de trabalho, contrariando os julgamentos diante seu gênero. Como exemplos, observa-se mulheres presidentes de organizações, coordenando e liderando grandes grupos, empresas e cooperativas (PROBST, 2005).

Frente ao exposto a pesquisa tem como objetivo principal demonstrar a mulher e a ascensão no mercado de trabalho, principalmente na área administrativa. Os objetivos específicos são: mostrar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para sua busca e elevação profissional; analisar a diversificação de mulheres em funções

com necessidades de força física e, por fim; evidenciar a discriminação, exploração e falta de visibilidade da mulher no mercado de trabalho.

Logo, a pesquisa poderá cooperar para a área acadêmica, porquanto se distingue como mais uma pesquisa voltada para a trajetória e ascensão da mulher no mercado de trabalho, requintando os acervos com mais uma criação voltada para a temática. De tal modo, diante da exposição, o presente estudo se justifica pela condição de que se espera que ainda é grande e interna o preconceito e rejeição da mão de obra feminina no mercado de trabalho contemporâneo, ocasionando dispêndios para os inúmeros seios familiares que são conduzidos por mulheres, bem como prejuízos profissionais para as mulheres que estão em prol da causa, lutando pela edificação e solidificação de carreiras e não podem enfrentar com as mesmas categorias oferecidas ao homem.

A problemática do estudo alusivo a temática proposta do trabalho se contrabalança entre algumas vertentes: de um lado, a amplitude e a tenacidade da ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, que tem sucedido desde meados dos anos 1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado a aquisição de boas ocupações, a promoção a atividade e ocupações de prestígio, influência e a colocações de administração e mesmo chefia e/ou diretoria, por parte de mulheres instruídas, de outro, o preponderância do trabalho feminino em ocupações precárias, instáveis, inseguras e informais.

Outrossim, parametrizando o percurso feminino, e constatando o aspecto e colocação que as mulheres lideram atualmente, apresentaram os seguintes questionamentos: Como ocorreu o fluxo feminino no mercado de trabalho? Como incide hoje em dia a elevação profissional da mulher? A mulher já conseguiu exceder o empecilho da discriminação no que concerne ao mercado de trabalho e deparar-se numa colocação de paridade com os homens?

Tais indagações insurgem do ponto de hipótese do estudo e apontam a mesma até o abarcamento dos propósitos sugeridos. Face ao exposto, foi efetivado uma pesquisa onde foram exibidos tópicos relacionados ao assunto principal proposto. A presente pesquisa se justifica dado o amplo apontador de mulheres que hoje em dia procuram por colocações e possibilidades no mercado de trabalho e sofrem diversos tipos de discriminação ao tentarem erguer seu caminho profissional com equidade.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

2.1 DIVERSIFICAÇÃO DE MULHERES EM FUNÇÕES COM NECESSIDADES DE FORÇA FÍSICA.

No universo abrangente do mercado e suas diversas atividades, é amplamente reconhecido que existem obstáculos a serem superados. Um termo frequentemente utilizado para descrever essas dificuldades é "*Chinese Wall*" (muralha da China) na língua inglesa. Essa expressão simboliza os diversos desafios encontrados.

Em relação à ampliação da presença das mulheres em ocupações que requerem força física, os escritos de Ronchetti (2023) apontam que as mulheres que atuam no setor rural estão progressivamente conquistando maior espaço, o que representa um aumento de sua autonomia econômica. Elas deixaram de ser simplesmente filhas e esposas de produtores rurais (RONQUETTI, 2023).

Antes esposas e filhas, hoje empreendedoras e autônomas, a representatividade das mulheres no campo tornou-se exemplo. Sabe-se que o campo requer braço e coragem, tendo em vista também os fenômenos da natureza que podem acarretar em prejuízos. As relações campo-cidade se mantêm intrínseca até os dias atuais, contudo, percebe-se que as demandas da cidade sobre o campo ainda requerem condições agrícolas e pastoris, o que solicita das mulheres e dos homens comprometimento temporal, físico e psicológico (ELIAS, 2012).

As relações campo-cidade se amparam nas dinâmicas industriais. Para Zanelatto e Baum (2012) o trabalho pode ser demonstrado e exercido por mulheres em uma indústria com funções no chão de fábrica, tendo experiência em realizar o revestimento cerâmico nas décadas de 1970 e 1990 e mesmo havendo a modernização tecnológica e conseqüente redução de corpo trabalhista, as mulheres não foram ausentes.

Segundo Hoffmann e Leone (2004) que contam sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho frente ao homem, no qual a contribuição à previdência social por parte das mulheres se inclui, tendo em vista a pirâmide para a aposentadoria e benefícios. Nos dias atuais, com o advento da tecnologia, a entrada das mulheres no mercado de trabalho e as relações de força braçal continuam se harmonizando, seja em mercados predominantemente conquistados pelos homens ou outro.

2.2 DISCRIMINAÇÃO, EXPLORAÇÃO E FALTA DE VISIBILIDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Obstáculos. Essa é a palavra-chave que aparece como a arte de justificar para certas dificuldades para a mulher no mercado de trabalho. Entretanto, como ainda permitem defender esses entraves? Afinal de contas, um simples lembrete das informações e dados nos iriam esclarecer o contrário.

Sabe-se que cultura corporativa ainda é muito máscula. Em países como o Brasil este tipo de tradição não é atípico, o desenvolvimento da visibilidade da mulher no mercado de trabalho na administração de empresas ainda não alcançou lugares elevados devido à dificuldade de separação de encargos em virtude à família. Porém, é evidente mostrar os obstáculos enfrentados pelas mulheres para promoção profissional na administração de empresas, há muitos problemas palpáveis encarados pela sociedade feminina perante o mercado de trabalho, com escopo na administração de empresas. O contemporâneo panorama socioeconômico brasileiro se comprova adepto à promoção e ao sucesso profissional da mulher, entretanto ainda experimenta alguma fragilidade para o seu progresso por causa dos enfrentamentos e dificuldades encontradas na metodologia de desenvolvimento da carreira, a qual ainda se expõe no ensejo de conciliar a profissão e a família, para alcançar um melhor rendimento no trabalho (MARTINS; EDDLESTON; VEIGA, 2002).

Assim, por meio dos movimentos feministas foi aceitável ressaltar os aspectos vividos pelas mulheres na esfera social e organizacional. Logo, Melo (2014) garante que as ondas feministas foram de primazia importância para que as mulheres pudessem conseguir outros ambientes de trabalho que ocupam hodiernamente. Posto isso, é verificado que as mulheres alcançaram espaço, equilíbrio e notoriedade em qualquer área de trabalho por meio da luta pelos direitos, assim como pela busca por equidade salarial e na separação das ocupações do lar.

Conforme Nascimento (2014), após as mulheres obterem a liberdade pelo uso de métodos contraceptivos e sua conseqüente inclusão no mercado de trabalho, o capitalismo permitiu uma nova configuração para as mulheres, pois, trouxe condições negativas, como os debates de remuneração, a inferioridade no trabalho e a opressão, exploração e abuso da mão de obra feminina.

De acordo com Meggin Eastman, Diretora de Análise da MSCI, em entrevista

concedida à BBC, a questão de colocar mulheres no comando das empresas vai além de simplesmente nomear indivíduos; envolve todo um processo de construção. Além de proporcionar educação adequada, é crucial garantir que essas mulheres sejam promovidas dentro das organizações e estabeleçam os vínculos necessários para atingir esse objetivo. Muitas vezes, os executivos desenvolvem relações privilegiadas em locais como clubes de golfe e outros ambientes ainda predominantemente masculinos. Além disso, é comum a expectativa de que as mulheres abandonem suas carreiras ou fiquem para trás após a maternidade (EASTMAN, 2023)

Para Eastman, o avanço da presença de mulheres nas diretorias é de forma lenta até mesmo em nações desenvolvidas, porquanto mais acentuado na América Latina em virtude de o machismo ainda estar latente.

No que concerne à conduta das mulheres e homens executivos, há também a discriminação. A princípio, um homem que possui um comportamento intempestivo, em regra, é analisado como angustiado e visionário com a empresa. O mesmo modo, vindo de uma mulher, comumente é medida, a partir de estereótipos machistas, como debilidade e demasia de emoções. Assim, as mulheres encaram maiores enfrentamentos do que os homens, sendo muito trivial se deparar com mulheres que encaram desconfiança no que se refere à sua capacidade e atuação mesmo após progredirem na hierarquia da organização (POWEL *et al*, 2008).

As disparidades de gêneros ou distinções de poder entre homens e mulheres se compõem como uma das fundamentais problemáticas sociais debatidas hodiernamente. No espaço academicista, os saberes acerca dessa temática são abrangentes, tanto no que está coadunado aos seus resolutivos – históricos, sociais, políticos e econômicos – quanto no que compete às suas implicações. Porém, por ser um acontecimento multifacetado, *check-up* de apreciações também extensas e multidisciplinares, que ganharam lugar a partir da abrangência das mulheres no mercado de trabalho e nas instituições, paralelo à investigação dos enfrentamentos no domínio dos movimentos feministas.

Também, a contribuição das Ciências Econômicas a este comando de estudo foi comparativamente oposta porque, aborda especialmente em padrões simplificadores da realidade, na qual o *homo economicus* é a performance dos agentes e dos atributos individuais no mercado, não se deixava ambiente a quaisquer registros sociais, sejam eles vinculados ao gênero, à raça ou à idade.

Para Bourdieu (1999) a violência dita simbólica vai muito mais da concepção de que se estabelece através da união que o dominado não pode se permitir de aceitar ou de dar-lhe domínio ao dominador, ou seja, uma vez a dominação esteja na linha tênue, o dominado não dispõe para pensar com autonomia; sendo assim, o que se percebe é que esse jogo de relação que existe são produtos da incorporação de classificações, logo, naturalizadas e neutralizadas, das quais o seu ser na sociedade não passa de um produto.

De acordo Maruani (2003), a representatividade da mulher que trabalha é a que caiu “por costume” a lidar da maneira mais pessoal com os seus encarregados de modo simples e/ou quase normal, nutre relações sexuais com eles. Porém a mulher que não trabalha, é a senhora do lar, que mantém a casa limpa, que levam os filhos à escola, que faz café da manhã, lanche, almoço, jantar e compras enquanto o cônjuge está ou deveria estar no trabalho. Conhece-se essas verdadeiras transformações, que, portanto, não são rupturas. São lacunas e espaços decisivos; porém não concluídas. De fato, a feminização do mercado de trabalho é autêntico, mas escondido, incompleto, tanto que se construiu sob o signo da disparidade e da dúvida.

Para Hirata (2003), embora essas mudanças e continuidades se correlacionam hodiernamente no perímetro entre o masculino e feminino sucede intacto a classe que adjudica elevação ao masculino, classe, diga-se de passagem, sobre o qual se condiciona a dicotomia igualitária do trabalho. Conquanto, o “acordo” dentre vida profissional e doméstica, trabalho assalariado e trabalho do lar for dependente somente as esposas, os alicerces no qual se pauta a dicotomia existente não semelham encontrar-se afetados em seus embasamentos.

Em suma, Borges (2015) afirma que essa violência simbólica, conceituada por Pierre Bourdieu, que julga o masculino e a virilidade em preconceito do reconhecimento da análoga importância da mulher também é adequada pelo capital de modo a reproduzir abusos de maneira alinhada com a dominação de classe. Essa característica de apropriação no lado palpável se traduz no exercício do poder empregatício sob um prisma de contraversão de racionalidade ética e conflito de valores, visto que, o acesso da racionalidade ética implica dizer declarar, corroborar e, acima de tudo, efetivar direitos humanos.

2.3 A MULHER NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, tem sido evidente o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, indicando um progresso expressivo em seu perfil como trabalhadoras, embora ainda de forma não tão significativa (QUIRINO, 2012). De acordo com Hoffman (2004), na década de 1970, a maioria das mulheres ativas no mercado de trabalho eram jovens, solteiras e com baixo nível de escolaridade. No entanto, a partir da década de 1980, houve um crescimento na participação das mulheres com idade acima de 25 anos, casadas, com níveis mais elevados de escolaridade e renda proveniente do trabalho remunerado.

Nascimento (2015) afirma que, após a conquista da liberdade através do acesso a métodos contraceptivos e da entrada das mulheres no mercado de trabalho, o capitalismo proporcionou um contexto de vida diferente para elas. No entanto, também trouxe aspectos negativos, como a disparidade salarial, a subvalorização no ambiente de trabalho e a exploração da mão de obra feminina. Essa transformação se reflete no âmbito cultural, incentivando as mulheres a buscar maior qualificação, desenvolver suas habilidades e aspirar a cargos mais altos dentro das organizações.

Dados demonstram de forma consistente o aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho, como afirmado por Cappelle:

No ano de 1991, a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios - PNAD realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (1998), revelou que as mulheres representam cerca de 17% dos empregados brasileiros, sendo essa taxa elevada em 1998 para 22,4%. A ocupação da figura feminina no mercado também demonstra um crescimento, onde, em 1992 era cerca de 43,4% e em 2003 passou para 44,5%, em contrapartida, o percentual de ocupação masculina no trabalho decresceu em 2,1% do ano de 1992 para 2003 (CAPPELLE, 2007, p. 505).

Cappelle (2007) e Jesus (2016) realizaram uma pesquisa que corrobora com os estudos mencionados anteriormente. Eles analisaram a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro de 1980 a 2014, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Suas pesquisas observaram uma elevada participação feminina no mercado de trabalho durante esse período, e uma das causas desse aumento foi o controle da taxa de natalidade. De acordo com Alves (2014), a transição demográfica ocorre com a redução da taxa de mortalidade e, em seguida, uma queda na taxa de natalidade após certo período. Essas mudanças nas

taxas têm uma influência significativa na sociedade, mas afetam particularmente a vida das mulheres, pois a diminuição do número de filhos permite que elas dediquem mais tempo à carreira e aos estudos.

O estudo de Jesus (2016) fornece insights a partir dos dados da PNAD, indicando que o número médio de pessoas por família diminuiu de 4,3 membros em 1981 para 2,9 membros em 2014. Além disso, a mesma pesquisa destacou um aumento no número de famílias chefiadas por mulheres de 1985 a 2014.

É importante ressaltar que, no início do século XX, houve uma reconfiguração dos papéis femininos, levando a um aumento na participação dos homens nas atividades domésticas, enquanto as mulheres conquistaram o mundo dos negócios. Com essa mudança, as mulheres passaram a ocupar posições antes dominadas pelos homens, como na construção civil, transporte e indústrias metalúrgicas. Conseqüentemente, houve um aumento na escolaridade das mulheres, visando uma maior participação em áreas de maior qualificação e remuneração (Mulheres, 2016).

Bruschini e Puppini (2004) mencionam que, historicamente, as mulheres tiveram um aumento na participação no mercado de trabalho brasileiro na década de 1970, quando passaram a demandar melhores condições de trabalho. Na década de 1980, houve um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho e seu acesso a melhores cargos nas organizações, além de sua maior presença em profissões de níveis superiores no país. Também foi observado que o perfil das mulheres no mercado de trabalho era de mulheres mais velhas, casadas, com filhos e responsáveis pelos cuidados domésticos.

Além disso, Bruschini e Puppini (2004) afirmam que nas últimas décadas do século XX, o Brasil passou por mudanças na situação das mulheres no mercado de trabalho. Houve uma redução da taxa de fecundidade, com 4,4 filhos por mulher em 1980, diminuindo para 2,3 filhos por mulher no final dos anos 1990. Esse período também foi marcado pela redução do tamanho das famílias, aumento da expectativa de vida das mulheres e conseqüente aumento percentual de famílias chefiadas por mulheres. Apesar dessas mudanças, as mulheres continuaram enfrentando condições precárias e desiguais no mercado de trabalho

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

A metodologia desta pesquisa teve como caráter bibliográfico, uma vez que, o desígnio do mesmo é conceder maiores informações paralelamente com o problema, para assim tornar mais transparente. Todavia, foi seguida a pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo, que, em conformidade com Gerhardt e Silveira (2009, p.31), não tem a preocupação com representação com os números, entretanto, com a profundidade da abrangência de um grupo social, de um aparelhamento etc.

Esta pesquisa é pautada na ênfase exploratória e qualitativa e vislumbra ter a compreensão como se deu a formação da mulher e ascensão no mercado de trabalho, agrupando elementos e informações de como era a orientação feminina neste mercado no início de tudo, principalmente no que precede a década de 90 – que foi quando houve um acréscimo expressivo de mulheres no mercado de trabalho –, e a partir de 90, buscando compreender o porquê de as mulheres passarem a procurar lugar num mercado até pouco tempo desconhecido por elas e contido por homens, a ter participação de movimentos feministas e a lutar por seus direitos, até abordarem à situação contemporânea.

De acordo com Malhotra (2001), a pesquisa exploratória é um modo de pesquisa que tem como principal alvo o abastecimento de critérios acerca das situações – enfrentada pelo processo de pesquisa mediante ao pesquisador e sua interpretação.

No entanto, a revisão da literatura, que abrange a pesquisa da formação da mulher e ascensão no mercado de trabalho, será pautada em livros, artigos, SciELO, periódicos, CAPES, repositórios institucionais, dissertações e teses. Entretanto, dispensamos as buscas no Google e Bing (mais conhecidos), pois não são as melhores opções para quem se quer trabalhar e, acima de tudo, aprofundar-se, na vida de pesquisa acadêmica.

Os descritores de pesquisa para este artigo foram: O processo de Expansão da Participação Feminina no Mercado de Trabalho na Administração de Empresas; A desigualdade das Mulheres no Mercado de Trabalho na Administração de Empresas; Mulher no Mercado de Trabalho na Administração; Cultura Corporativa; Sociedade Feminina e suas Relações de Trabalho, dentre outros.

O tempo escolhido para análise foram de 2000 até 2023. A busca das páginas no Google Acadêmico foi da página 1 (um) a 5 (cinco), verificamos todos os artigos, baixamos, lemos, estudamos cerca de 30 artigos científicos aproximadamente entre os sites de busca citados acima. Porém, 15 artigos (quinze) foram excluídos por não estarem em concordância com o que procurávamos e/ou não estava relacionado com a temática.

Este trabalho tem um viés que pode ser caracterizado como exploratório, porquanto admite a compreensão da dificuldade específica, da formação da mulher e sua ascensão no mercado de trabalho. Assim, os períodos empregados na análise foram diferentes, isso porque as fontes utilizadas foram diversas. Contudo, todas as informações levantadas, independente da época, serviram para confirmar os contextos utilizados e, de tal modo, corroborá-los.

Ademais, o trabalho está dividido em três capítulos, resumidos a seguir: Neste primeiro capítulo foram abordados sobre a diversificação de mulheres em funções com necessidades de força física. O terceiro discriminação, exploração e falta de visibilidade da mulher no mercado de trabalho.

Quanto a finalidade, este trabalho trata de uma pesquisa explicativa, que de acordo Gil (2002), tem como escopo fundamental identificar as condições que motivam ou que colaboram para o acontecimento de um fato. O autor completa e elucida que é o tipo de pesquisa que mais elucida os acontecimentos da realidade, pois que tenta esclarecer o motivo e os vínculos de causa e efeito dos dados.

Já em relação aos meios, refere-se a um estudo de caso, onde foi aplicado um questionário para 4 (quatro) mulheres, funcionárias do Banco Bradesco do município de Itaquitinga-PE, cujo grande parte já são contratadas pelo setor bancário por mais de 5 anos. No entanto, a pesquisa teve como basilar fonte de pesquisa a aplicação de um questionário estruturado para todas funcionárias da esfera bancária e com isso obteve preparação própria da autores da pesquisa.

3.2 LOCAL DE ESTUDO

A presente pesquisa traz um estudo sobre a trajetória da mulher no mercado de trabalho e sua ascensão profissional, sendo que o estudo de caso ocorreu no setor bancário Bradesco, onde foi realizado na cidade Itaquitinga-PE, Bairro centro.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Autor	Título	Bibliográfico ou Estudo de Caso	Objetivo	Conclusão	Ano
Vieira	Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico	Estudo de Caso	As mulheres estão, cada vez mais, deixando de pertencer a esfera privada do lar para ocuparem um lugar na sociedade que já não comporta mais apenas figuras masculinas	As organizações que dela fazem parte estão sofrendo as influências da participação cada vez maior da mulher, tanto no contexto social como organizacional	2022
Aycan	Liderança feminina no mercado de trabalho	Estudo de Caso	A árdua ascensão da mulher para cargos de liderança nas organizações destaca sua capacidade de flexibilidade e ampla visão sobre o sistema gerencial	A gestão feminina, com o multiprocessamento de informações, tem maior flexibilidade e habilidade de enxergar as pessoas como um todo, e não apenas no âmbito profissional	2018
Ronchetti e Rosimere	Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional	Estudo de Caso	O principal objetivo da pesquisa foi estudar a mulher no mercado de trabalho, apontando para suas conquistas e desafios enfrentados diariamente.	Analisar o contexto da ascensão da mulher no mercado de trabalho, buscando direitos igualitários perante a sociedade e nas organizações	2023
Olivieri	A Mulher E O Mercado De Trabalho: Considerações acerca do ingresso da mulher no mundo do trabalho, em especial do direito à	Estudo de Caso	O objetivo do estudo é analisar a trajetória feminina no mundo do trabalho	Mostra que no padrão patriarcal, o vínculo entre homens e mulheres era de submissão	2009

	licença a maternidade e a situação da mãe adotiva.				
Leone; Baltar	A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro	Estudo de Caso	Transformação da vida da mulher com a entrada na vida de trabalho	Com a inserção no mercado de trabalho, as mulheres encontraram várias limitações	2008
Bruschini	Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos	Estudo de Caso	Relações de gênero que se referem aos tratos sociais desiguais de poder entre homens e mulheres	Mostrar como a mulher se inseriu no mercado de trabalho, conseguindo se adaptar com muita garra, determinação e força de vontade, derrubando o mito de fragilidade	2007
Abramo	Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego	Estudo de Caso	Objetivo de analisar a influência do movimento feminista como incentivador e permanência do espaço conquistado posterior ao conflito	O movimento feminista mesmo após a segunda guerra mundial	2004
Chiavaneto	Gestão de Pessoas	Estudo de Caso	Diversificação de mulheres em funções com necessidades de força física	Mostra a força feminina, de explorar conhecimento e ser reconhecido	2004
Coelho	Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras	Estudo de Caso	Retratar o lado profissional dos homens e mulheres nas organizações do Brasil	Mostrar a disparidade salarial entre homens e mulheres na esfera bancária	2006
Diehl; Senna	A liderança feminina no mercado de trabalho	Estudo de Caso	a evolução e avanço das mulheres no mercado de trabalho	Analisar sobre o progresso feminino no mercado de trabalho	2016
Nascimento	Mulher no mercado de trabalho	Estudo de Caso	A inserção da mulher no mercado de trabalho	Revolução industrial no século XIX/década de 70	2015

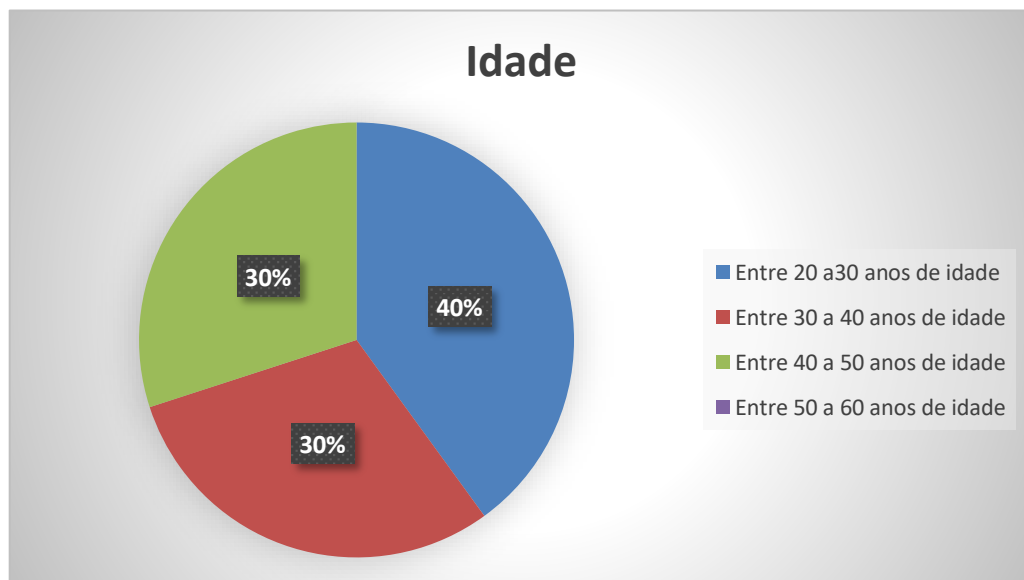
Fonte: elaborado pelos autores (2023)

4.1 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

4.1.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES

Nessa seção, serão exibidos e debatidos os resultados oriundos do questionário aplicado entre as servidoras do gênero feminino que ocupam espaço na Agência Bradesco na cidade de Itaquitinga-PE, como foi delineado nos procedimentos metodológicos da pesquisa. O questionário contendo seis perguntas foi aplicado com quatro (12) mulheres que representam 94% dos funcionários da mencionada empresa, tendo sua faixa-etária explícita de acordo com o Gráfico 1:

Gráfico 1 - Idade

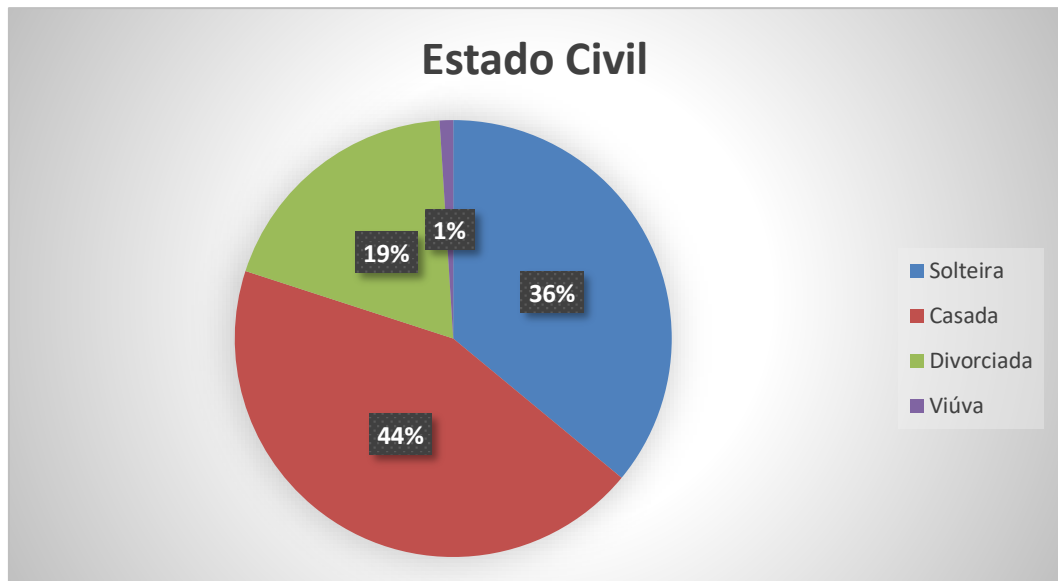


Fonte: pesquisa aplicada (2023)

Conforme o Gráfico 1, verifica-se que a maioria delas possui uma idade entre 20 a 30 anos, representando 40% das respondentes, contra 30% das com idade entre 30 a 40 anos, 30% entre as que possuem 40 a 50 anos. Desse modo, compreende-se que as funcionárias da empresa em voga são categoricamente novas no mercado de trabalho, estando numa etapa de maturação da vida ocupacional.

Outra perspectiva analisada foi o estado civil de cada uma das funcionárias do questionário, como se pode observar no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Estado Civil

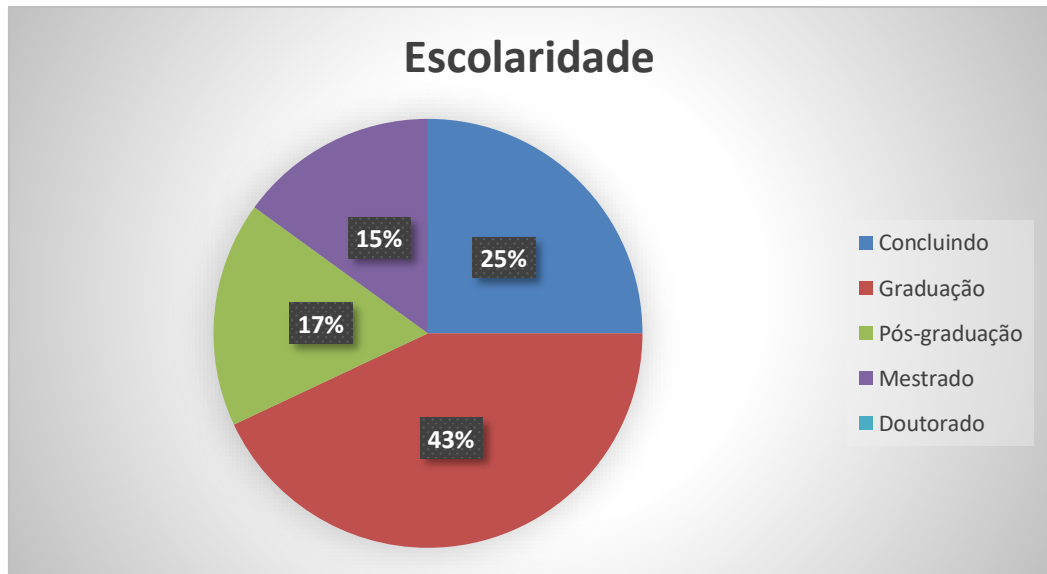


Fonte: pesquisa aplicada (2023)

Verifica-se, portanto, uma aproximada semelhança entre as que estão solteiras, contando com a entrevistada que corroborou ser divorciada, com as que estão casadas juntamente com a viúva. Admite-se, assim, que essa harmonia entre mulheres solteiras e casadas é conferido ao novo panorama da mulher quanto à inclusão e ascensão no mercado de trabalho, que pode ser relevado pela inquietação maior de ter a autonomia financeira, isto é, ser independente antes mesmo de ter uma responsabilidade e incumbência matrimonial. Além do que, a quantidade de mulheres presentes nesse Banco Bradesco é uma condição determinadamente inquietante para o aparelhamento, haja vista que grande parte do quadro de funcionários é do gênero feminino e têm idades de vinte a quarenta anos (concebido no gráfico1) idade que pode ser dita favorável para fecundar.

Ainda no que concerne as condições sociológicas da população investigada, também foi questionado sobre o grau de instrução das mesmas, como mostra o Gráfico 3. É salientado, entretanto, que o grau de escolaridade demonstra que todas as funcionárias são graduadas 43% ou estão (concluindo) 25% o ensino superior e apenas 17% das 15 (quinze) entrevistadas formaram em algum curso de pós graduação, 15% possuem mestrado.

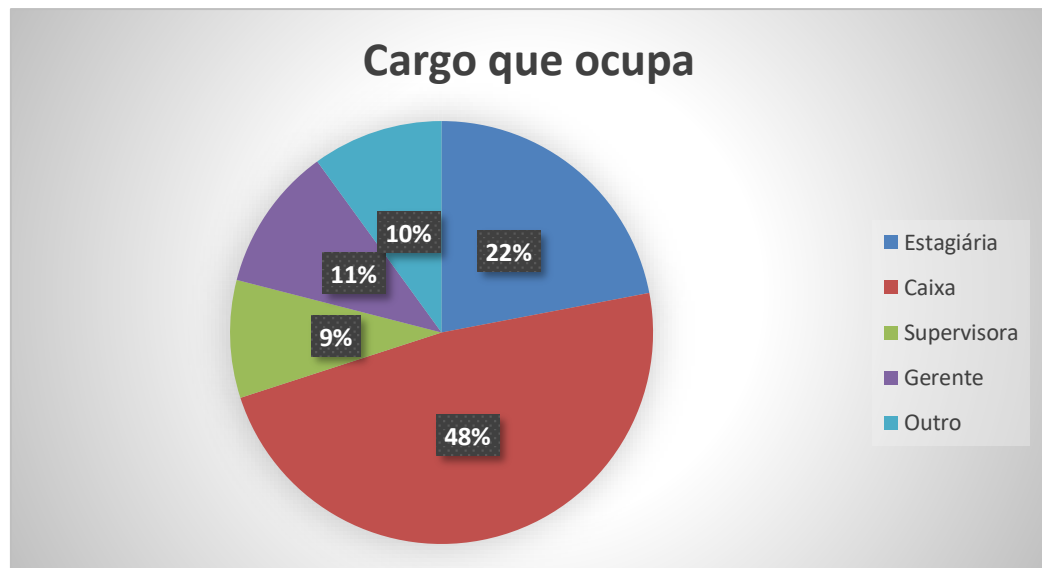
Gráfico 3 – Escolaridade



Fonte: pesquisa aplicada (2023)

É de suma importância ressaltar que o nível de escolaridade e outras competências estabelecidas para os indivíduos em uma organização devem ser apropriadas de acordo com o cargo que será atribuído (CHIAVENATO, 2010). A partir de então, foi questionado também no que concerne às funções desempenhadas por elas dentro da empresa, como se pode verificar no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Ocupação de cargo

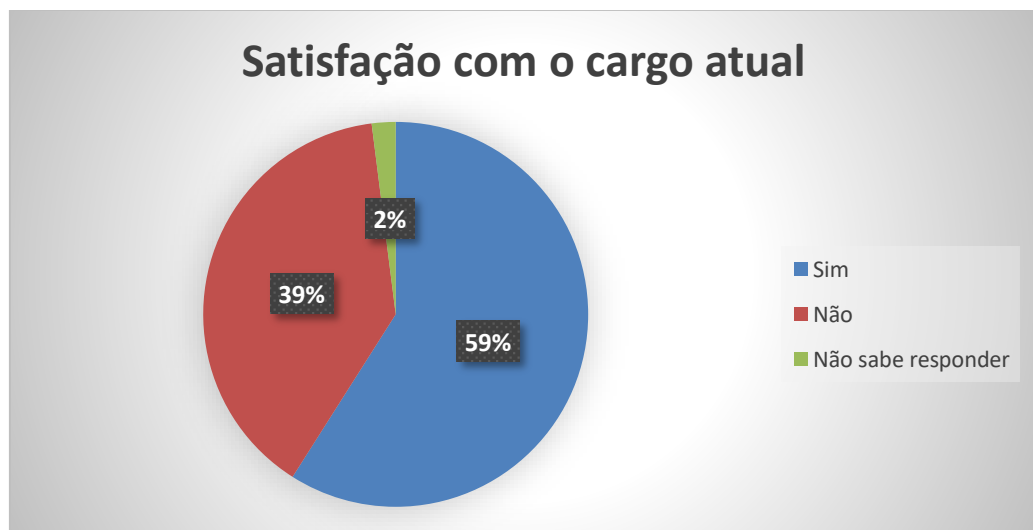


Fonte: pesquisa aplicada (2023)

Nota-se que a maioria das respondentes do estudo, 11%, trabalha como gerente na agência selecionada. Já 48% delas corroboram que são da esfera operacional (caixa), contra 9% que são supervisoras, 22% estagiárias, que ajudam em todas as áreas da agência e 10% atuam em outros departamentos. Essas informações comprovam que a gerência possui ativa participação feminina, levando em consideração que esta esfera bancária estudada possui somente 20 funcionários, sendo 12 mulheres e 8 homens.

De acordo Coelho (2006), o baixo número de mulheres nos cargos de gerência pode ser elucidado por meio do fenômeno ‘teto de vidro’. A autora destaca dois segmentos para esclarecer o fenômeno: o preconceito e a diferença de conduta entre homens e mulheres. Frente à afirmação das funções ocupadas pelas respondentes, foi discutido se as mesmas estão tendo satisfação com a ocupação atual, como pode ser analisado no gráfico 5:

Gráfico 5 – Satisfação com o cargo atual



Fonte: pesquisa aplicada (2023)

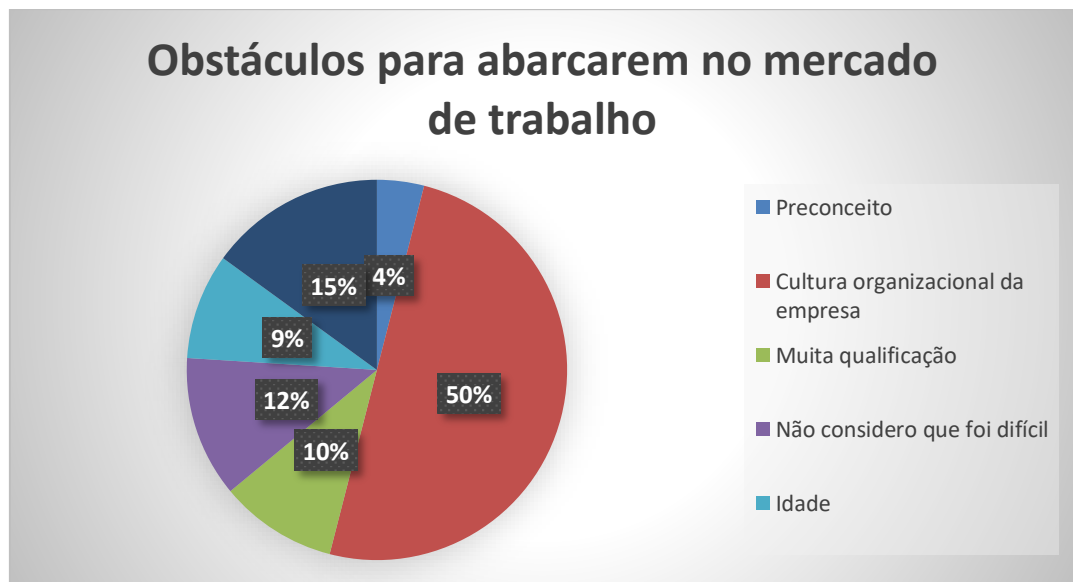
Primeira condição a ser analisada nesse aspecto foi o nível de satisfação do gênero feminino no que concerne ao cargo que as mesmas executam dentro da organização. Observa-se que 4 entre as doze entrevistadas não estão satisfeitas com a função atual na agência Bradesco. O que se leva a compreender que a maior parte estão satisfeitas com a função atual ocupada, fator expressivo para organização, haja vista que, funcionário exultante com a profissão poderá assegurar uma melhor performance na ocupação.

Em busca de liderança feminina e satisfação no mercado de trabalho, leva em conta o diferencial do estilo de gestão, pois a mesma tem um poder de multiprocessamento de informações que ajudam a ter uma visão mais sistemática. Uma maior visão das pessoas e não apenas no âmbito profissional. Entretanto, as Relações de Gêneros e ascensão feminina no ambiente organizacional só mostra o quanto foi a evolução da mulher aos longos dos anos, deixando de ser particularmente apenas do lar para ocupar cargos que agora, não só apenas por homens, mas também pelas mulheres (DIEHL; SENNA, 2016).

4.1.2 OS DESAFIOS DA CLASSE FEMININA

Mediante os dados mostrados nos gráficos anteriores, para ter uma informação profunda acerca das dificuldades e obstáculos enfrentados pelas mulheres na esfera bancária estudada, foi questionado quais foram os obstáculos das mulheres para se abarcarem no mercado de trabalho, como se pode verificar no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Obstáculos para abarcarem no mercado de trabalho



Fonte: pesquisa aplicada (2023)

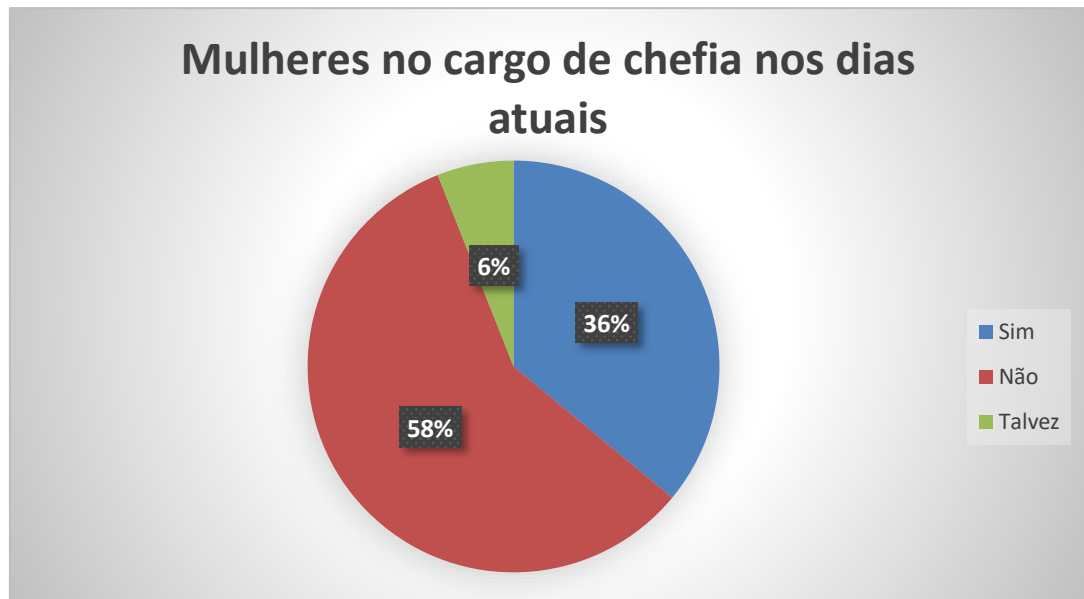
Verificou-se como efeito que, 59% (7 das 12 entrevistadas) tiveram a percepção que tiveram obstáculos para introduzir-se no mercado mediante à cultura organizacional da empresa. O preconceito foi considerado por 5% (0,6 das 12 entrevistadas) como um meio de dificultar a inclusão da mulher no mercado de

trabalho. Já outras duas mulheres afirmam que o ordenado inferior à dos homens é uma condição que desmotiva e perde a entrar no mercado. Uma respondente analisa que é estabelecida muita qualificação do servidor, outra assegura que a idade bloqueia a probabilidade de emprego e, por fim, uma respondente avalia que não teve nenhum obstáculo para introduzir-se no mercado de trabalho.

Ressalta-se que, no passado, as mulheres não desempenhavam atividades profissionais análogas àquelas exercidas pelo homem. Seus cargos, ao contrário, principalmente nas classes sociais mais elevadas, restringiam-se às atividades domésticas, as quais eram tidas auxiliares em virtude àquelas formadas pelo sexo masculino (OLIVIERI, 2009)

Percebe-se que a metade das respondentes considera que a cultura organizacional da empresa obstaculiza o contrato de mulheres, haja vista que, embora de já estarem contratadas, se sentem advertidas, pela condição da cultura organizacional ter se transformado ao passar dos anos. Esse acontecimento está sendo verificado no panorama atual, porquanto, outrora a organização tinha prioridade por mulheres, pela característica de serem proativas e, além disso, por passarem mais confiança para o cliente (NASCIMENTO, 2015). Atualmente para o Banco Bradesco e todo grupo, esses atributos permanecem sendo importantes, entretanto compreende-se uma prioridade por novos contratos do gênero oposto, com a finalidade de atenuar a entrada de servidores afastados por licença maternidade, um aspecto importante para uma agência de 20 funcionários, sendo 12 do sexo feminino.

Após ter discutido os obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, foi organizado o seguinte questionamento: tempos atrás a quantidade de mulheres em colocações de chefia era indiscutivelmente baixa. Você concorda que essa configuração continua nos dias hodiernos? Diante desse questionamento obteve-se a seguinte implicação conforme Gráfico 7.

Gráfico 7 – Mulheres no cargo de chefia nos dias atuais

Fonte: pesquisa aplicada (2023)

Verifica-se que as funcionárias, 4 (quatro), concorda que o nível de mulheres em posição de chefia continua baixo nos dias atuais. Outras 6 (seis) entrevistadas analisam que esse aspecto já não está vigente na atualidade e duas das 12 (doze) entrevistadas, corroboram que em alguns eventos essa ocorrência pode acontecer. Mediante esse conhecimento, mais da metade das mulheres respondentes acreditam que a função de chefia permanece sendo relevantemente posta por homens.

A separação ocupacional por gênero, principalmente a cargos de chefia é compreendida como a sobre-representatividade das mulheres em algumas atividades. O gênero, portanto, estabelece um juízo crítico para indicar ambientes de trabalho extradoméstico de maneira social e individualizados e hierarquizados. Portanto, o gênero sinaliza, geralmente, as oportunidades das pessoas no mercado de trabalho, determinando limites às mulheres para ocupar comandos de trabalho de maior conceito social, restringindo suas probabilidades de movimentação e enfatizando a diferença de salários entre homens e mulheres. Conforme Abramo (2004), a diferença ocupacional de gênero é um dos procedimentos mais evidentes e claros do preconceito, que está vinculado a constituições socioculturais que impõem espaços e valores distintos ao trabalho alcançado por homens e mulheres (LEONE, 2009).

Diante o gráfico 8, para dar prosseguimento na pesquisa acerca os obstáculos enfrentados pelas mulheres na esfera bancária, foram concretizadas duas perguntas há controvérsias que serão apresentadas em dois gráficos distintos a seguir:

Gráfico 8 – Considera que existe discrepância salarial entre homens e mulheres



Fonte: pesquisa aplicada (2023)

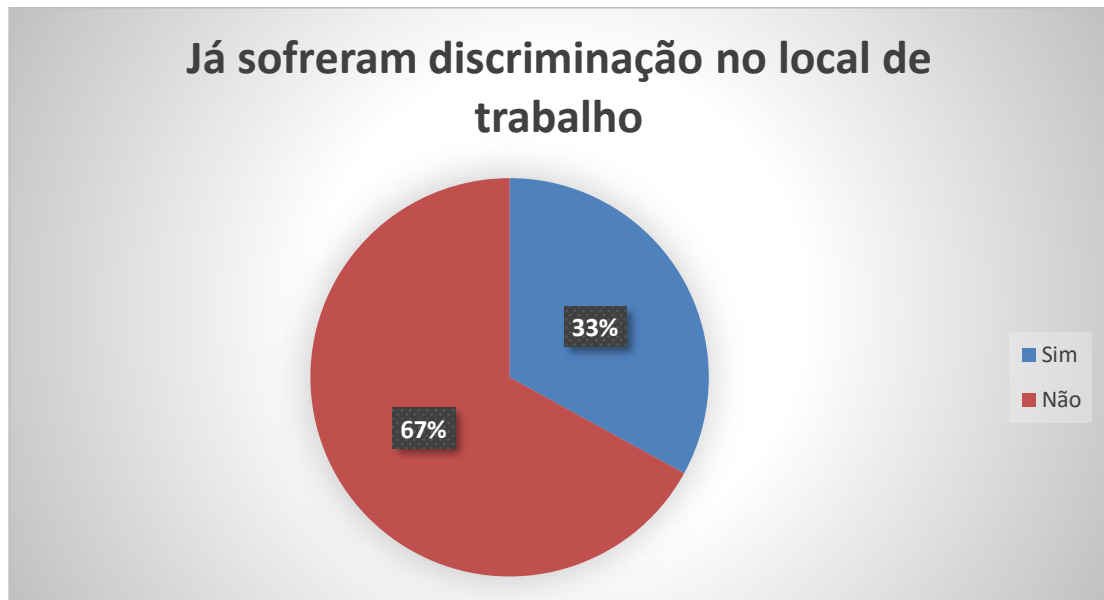
Cinquenta e oito por cento das entrevistadas afirmaram que existe a discrepância salarial entre homens e mulheres, 32% das mulheres mostram que tem que não há disparidade de salário entre servidores da mesma função do sexo oposto. E somente 10% discordaram da indagação. Portanto, os obstáculos se exibem no percurso da carreira quando as mulheres encaram diversidades de conveniência e remunerações.

Destarte, foi a Segunda Guerra Mundial que colaborou categoricamente na transformação do panorama do mercado de trabalho, visto que como os homens estavam lutando na guerra, tal fato aspirou, na Europa, a ampliação na oferta de trabalho, induzindo as mulheres a uma entrada forçada no mercado, nas mais distintas atividades laborais, até mesmo em profissões tidas, até então, masculinas. Entretanto, as mulheres estavam em condição de exposição a trabalhos vulneráveis e prejudiciais à saúde, com extensas jornadas, colocando em ímpeto a sua segurança e a sua vida, com remunerações inferiores aos pagos aos homens (BRUSCHINI, 2007)

Diante desses desafios apresentados, foi discutido se as mulheres que trabalham na área bancária, já sofreram algum tipo de discriminação no momento de

trabalho. Logo, o Gráfico 9 concebe alguma ocorrência de preconceito já vivenciado pelas respondentes.

Gráfico 9 – Já sofreram discriminação no local de trabalho

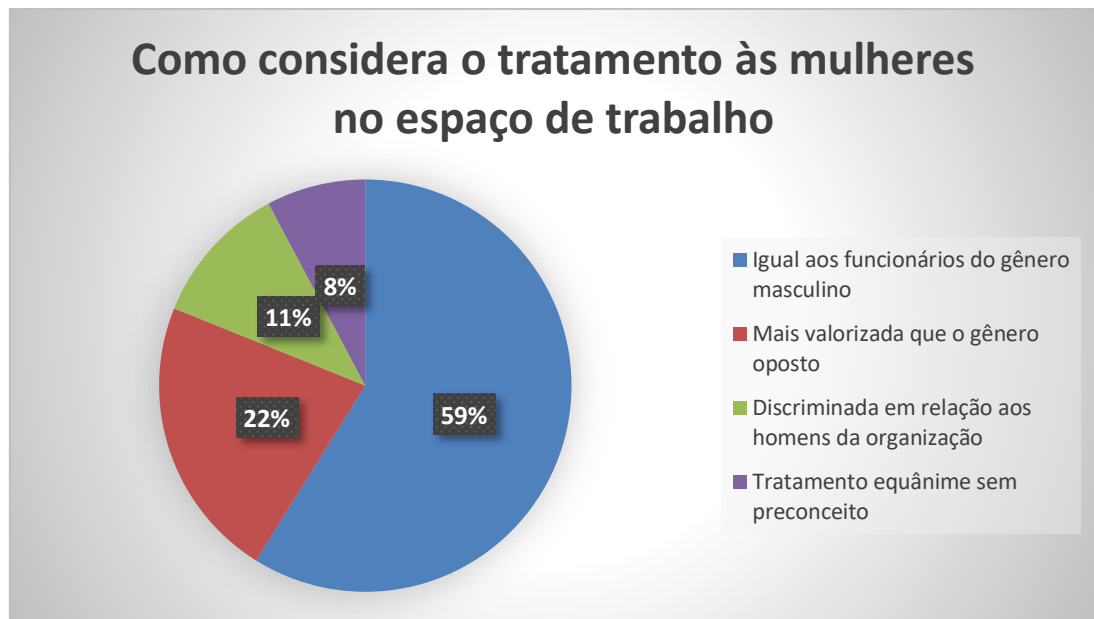


Fonte: pesquisa aplicada (2023)

Diante as respondentes, 67% disseram que não sofreram nenhum tipo de discriminação e/ou preconceito no espaço de trabalho e e 33% disseram que já passaram por algum tipo de discriminação na área bancária. Desse modo, verifica-se que mesmo em demanda menor, o preconceito contra as mulheres permanece na contextualização atual.

Outro fator de suma importância a ser avaliado e que há evidência entre a dicotomia do vínculo entre a mulher e o homem na estrutura é a sexualidade, o temor de sua utilização indevida por causa dos preconceitos. No contrassenso, percebe-se, ou a mulher alcançou a colocação por ter utilizado de sua sexualidade, ou ela se permite “como homem”, por ter que refletir, questionar, agir, atuar e trabalhar de tal modo para que seja respeitado. Afinal de contas, conforme Aycan (2004), a tradição clássica corporativa ainda é masculina.

De mesma maneira, foi além disso indagado acerca da percepção das respondentes ao tratamento no interior do ambiente de trabalho em analogia aos servidores do gênero masculino, segundo exposto no Gráfico 10. Concebe-se um vínculo de equidade entre ambos os gêneros, o que viabiliza um maior contentamento da classe dentro da companhia.

Gráfico 10 – Como considera o tratamento às mulheres no espaço de trabalho

Fonte: pesquisa aplicada (2023)

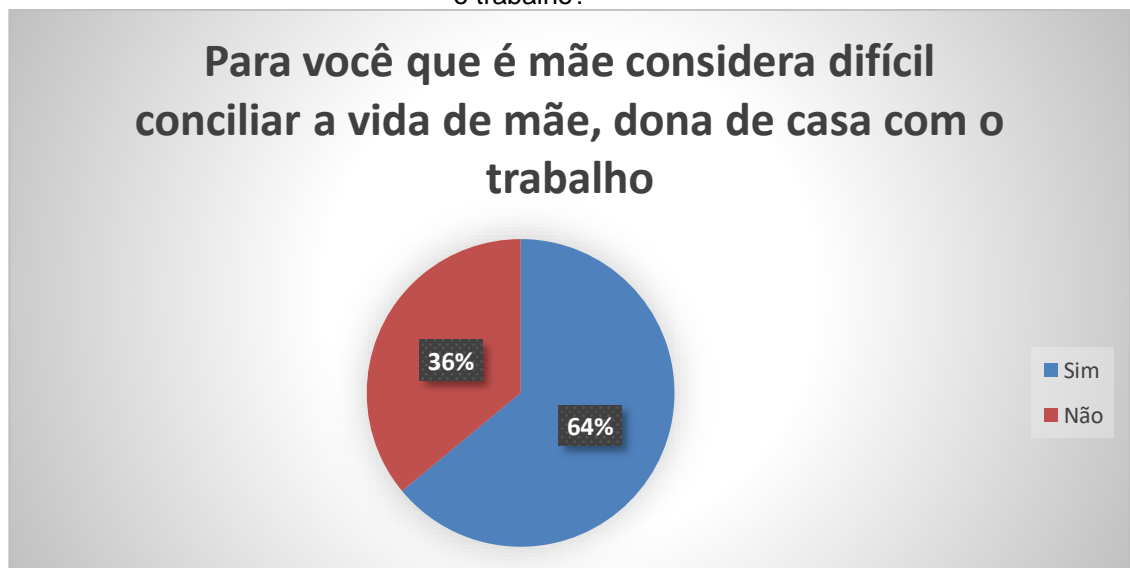
Nota-se que a maior parte das servidoras, 7 (sete), informaram que se experimentam ser tratadas do mesmo modo que os funcionários do gênero masculino. Já para 01 (uma) das funcionárias a mulher é discriminada em virtude aos homens do banco e 2 (duas) delas consideram que são mais valorizadas que o gênero oposto. Desse modo, é ressaltada a equidade de tratamento das mulheres na empresa em pauta e não preconceito da classe, para a maioria das funcionárias.

Ainda nessa contextualização, na satisfação do espaço de trabalho é de suma importância à organização prestar atenção à conduta dos funcionários, além de incitar a atitude criativa dos mesmos, levando em consideração uma maior produção e a promoção de novas concepções para a inovação.

De acordo com Melo (2018) embora do progresso da mulher dentro de uma atividade laboral que era antes tão-somente masculina, e a despeito de ter alcançado mais nível escolar, as remunerações não seguiram este avanço. As mulheres ganham aproximadamente de 30% a menos que os homens desempenhando o mesmo cargo. De acordo a remuneração aumenta, cai a efetividade feminina. Diante aqueles que ganham mais de vinte salários, somente 19,3% são mulheres. Apesar de existir um certo preconceito na atividade feminina, elas estão alcançando um lugar muito grande em campo que antes era visibilidade masculina, e recebeu a reverência mostrando uma competência elevada (ABRAMO, 2007).

Diante de todo contexto da trajetória da mulher no mercado de trabalho, é verificado que elas encaram inúmeros enfrentamentos. Não só como servidoras e colaboradoras de uma instituição financeira que é o Banco do Bradesco, muitas dessas mulheres são donas de lares, mães e isso é uma outra provocação enfrentada por elas. Uma outra indagação do questionário elaborado para elas foram: Você tem filhos? 8 (oito) mulheres responderam que não e 4 (quatro) responderam que sim. Exatamente, em seguida a essa pergunta, foi questionado para as 4 (quatro) mães se elas conseguem conciliar a vida de bancária, dona do lar e mãe. Prossegue o Gráfico 11 que demonstra os resultados.

Gráfico 11: Para você que é mãe considera difícil conciliar a vida de mãe, dona de casa com o trabalho?



Fonte: pesquisa aplicada (2023)

Percebe-se que 64% detecta difícil conciliar as multitarefas que são estabelecidas no trabalho, no lar e na família, as demais mulheres 36% consideram que essas atividades laborais não dificultam o cotidiano. Em equivalência esse é um efeito alcançado pela resposta de 4 (quatro) das doze entrevistadas, haja vista que nenhuma bancária solteira é mãe. Pode-se verificar que é uma condição alarmante para o mercado, sendo que o trabalho na esfera bancária é repetitivo, estressante e estabelecido a entrega de resultados.

Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, estas se viram obrigadas a resignificar as tarefas domésticas até então excepcional e somente por elas desempenhadas. Assim, até tal período, de acordo analisado acima, a única

profissão das mulheres abrangia cuidar do lar, do marido e dos filhos. Entretanto, a partir da ocasião em que a mulher começou a cumprir com uma atividade profissional, fez-se preciso uma redistribuição do tempo a ser cultivado a cada uma de suas imputações diárias, que, não obstante de introduzir-se no universo do trabalho, a mulher não abdicou dos serviços domésticos até então construídos (OLIVIERI, 2009).

Pode ser verificado que a atenção da mulher no trabalho contra os obstáculos das mães e/ou futuras mães, que experimentam passar com enfrentamentos de harmonizar a vida de dona de casa com o trabalho, é uma condição que causa preocupação as funcionárias do Banco do Bradesco, visto que o afastamento, as obrigações e atividades diárias poderão dificultar a produção das mesmas no dia a dia de trabalho.

Haja vista, diante toda essa configuração, a mulher que é mãe tem sua rotina pessoal ainda mais agitada por causa da dedicação de tempo ao filho. De acordo com Vieira (2022) é plausível conciliar a função de mãe e a rotina profissional de modo saudável a estar sujeito da organização e rede de apoio familiar a qual está contextualizada. Para Ronquetti e Rosimere (2023) a estrutura bem como a família precisam ajudar e entender que a mulher poderá ter novas demandas a encarar e novos enfrentamentos que podem surgir após a maternidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do desenvolvimento deste trabalho conseguimos compreender melhor o comportamento das mulheres e a sua busca consecutiva por equidade. Hodiernamente, sua representação profissional é muito distinta em analogia ao século passado. Elas, porém, além de desenvolverem um ótimo trabalho profissional, não deixaram de lado de ser mães, esposas e donas de lares; mas, isso não é o suficiente. Alcançamos que mesmo exercendo um trabalho bem-sucedido dentro das estruturas, organizações e buscando cada vez mais aprimorar seus conhecimentos e formações para cumprir um trabalho com dignidade, não é o satisfatório para conseguir a equidade profissional e salarial, diga-se de passagem.

A temática proposta cooperou não só para as mulheres, porém além disso para os campos em que elas agem, organizações, meio acadêmico, na cultura, política, dentre outros. Esse estudo comprova quais são as condições enfrentadas pela mulher de maneira que colabora e guia para novas fontes de pesquisas e estudos, trazendo a luz do conhecimento científico e sujeitando, para os institutos públicos, governamentais e econômicos, o que necessita ser alterado, para alcance das trabalhadoras em todos as esferas de maneira que regula conflito na sociedade.

Mediante a isso, essa temática fornece de modo significativo e expressivo a administração de empresas, isso porque ela investiga alinhar pessoas, metodologias e táticas. Apesar disso, a organização deve ressaltar a contextualização mercadológica e multifacetada existente, buscando minimizar a distinção que ainda permanece e que foi mencionada na vigente pesquisa.

Nesse ínterim, a discriminação no que concerne à mulher está coadunada a uma pauta social, cultural e histórica. Assim, a realidade da sociedade excepcionalmente traz essas discrepâncias conexas ao gênero, porquanto ele ainda é um critério e juízo crítico muito utilizado, especialmente na esfera profissional e, deste modo, acaba bloqueando o acesso e entrada das mulheres ao mercado de trabalho e quando já inclusas, impossibilita a sua promoção para conquistar responsabilidades de melhor reconhecimento.

Dessa forma, cabe concluir, que mesmo em presença de muitas transformações na configuração social, cultural e empresarial, a figura e representação feminina ainda possui um amplo caminho a ser percorrido, disseminado e conquistado.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego**. Brasília, OIT, 9 e 10 de dezembro de 2004.

ALVES, M. A. A transição demográfica no Brasil: mudanças nas taxas de fecundidade e mortalidade e suas implicações para o crescimento econômico. **Revista Brasileira de Estudos Demográficos**, v. 31, n. 2, p. 315-329, 2014.

AYCAN, Z. **Key success factors for women in management in Turkey**. Applied Psychology: An International Review, v. 53, n. 3, p. 453-477, 2018.

BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2015.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999

BRASIL, Biblioteca Digital. **A inserção da mulher no mercado de trabalho** - disponível em <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/agroanalysis/article/download/78259/74960/0>> acesso em 03 mai. 2023.

BRASIL, **Senado Federal - Igualdade salarial entre mulheres**, Agência Senado - disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/05/31/igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens-passa-na-cae-e-vai-ao-plenario>> acesso em 14 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm

BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm. Acesso em: 10. mai. 2023.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Mônica. **Mulheres e trabalho no Brasil: trajetórias e desafios**. Revista Estudos Feministas, v. 12, n. 2, p. 49-67, 2004.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, vol.37, nº. 132, p. 537-572, set/dez, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 10 de mai. 2023.

CAPPELLE, M. C. S. D. **Mulheres no mercado de trabalho: uma análise da inserção feminina em Rondônia (2000-2005)**. Revista Economia, v. 8, n. 4, p. 501-525, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. São Paulo. Elsevier - Campus, 2004.

CAPPELLE, M.C.A. *et al.* A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, p. 502-528, 2007.

COELHO, D. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras**. In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006.

DIEHL, Bianca Tami; SENNA, Christiane Schorr. **As mulheres na política: a busca pela isonomia de gêneros**. In: BERTASO, João Martins (Org.). Cidadania, Diversidade e Reconhecimento. 2. ed. Santo Ângelo: FURI, 2016.

FORBES. **Forbes lança série de vídeos sobre mulheres empreendedoras com Fabiana Scaranzi**. Disponível em <https://forbes.uol.com.br/colunas/2019/04/forbes-lanca-serie-de-videos-sobre-mulheres-em-preendedoras-com-fabiana-scaranzi/>. Acesso em 20 jun. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, 2002.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac São Paulo, 2007.

HOFFMAN, Vera Lúcia; LEONE, Eugenia Troncoso. **Mulheres em cargos de chefia: uma análise de gênero e poder nas organizações**. *Revista de Administração*, v. 39, n. 4, p. 487-501, 2004.

HOFFMANN, R. LEONE, E. **Participação no mercado de trabalho e desigualdade de renda domiciliar per capita no Brasil 1981-2002**. *Nova Economia* Belo Horizonte_14 (2) _35-58_maio-agosto de 2004.

IPEA. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**. 2021. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37963. Acesso em: 9 mai. 2023.

JESUS, Ana Carolina Nunes de. **Participação feminina no mercado de trabalho: uma análise da década de 1980 a 2014**. *Revista de Estudos de Gênero e Sexualidade*, v. 6, n. 2, p. 86-105, 2016.

LEONE, E. T; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, dez. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982008000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 jun. 2023.

LIMA, B. S. **O labirinto de cristal: As trajetórias das cientistas na Física**. *Estudos Feministas*, 21: 883-903, 2013. Doi: 10.1590/S0104-026X2013000300007.

LUCIANE, C, S, Q. MARIANA, D, S, D. ROSÂNGELA, C, L. A evolução da mulher no

mercado de trabalho. REVISTA ELETRONICA DOS DISCENTES DA FACULDADE EÇA DE QUEIRÓS - ISSN 2238-8605 E-FACEQ: **revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2238-8605, Ano 2, número 2, agosto de

MARIA. T. L. F. **A árdua ascensão da mulher para cargos de liderança nas organizações**. GVexecutivo. V 12 • nº1 • jan. /jun. 2013.

MARTINS, L. L; EDDLESTON, K. A; VEIGA, J. F. **Moderators of the relationship between workfamily conflict and career satisfaction**. Academy of Management Journal, v. 45, n. 2, 399-409, 2002.

MARUANI, Margaret. **La calificación, una construcción social sexuada**. Economía e Sociología del Trabajo, Madrid, n. 21-21, p. 41-50, set. -dic. 1993.

MELO, L. R. R. **Direitos e conquistas das mulheres no mercado de trabalho: uma análise crítica**. Revista Jurídica, v. 32, n. 1, p. 235-254, 2018.

MELO, M.B.S. **MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS DESAFIOS DAS CONCLUINTEs DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRN**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Administração de Empresas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – RN, 2018.

MULHERES no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos de Gênero e Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 25-43, 2016.

NADER, Maria Beatriz. **Paradoxos do progresso**. A dialética da relação mulher, casamento e trabalho. Vitória: Edufes, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Mônica Rodrigues. **Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios**. Revista Interdisciplinar de Estudos em Gênero e Direito, v. 1, n. 1, p. 97-118, 2015.

POWELL, G. N.; BUTTERFIELD, D. A. **Sex, gender, and aspirations to top management: Who's optem out? Who's opting in?** Journal of Vocational Behavior, v. 82, p. 30-36, 2013.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. ICPG, Santa Catarina, 2005. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em 08 mar. 2023.]

QUIRINO, Giselle. **O avanço das mulheres no mercado de trabalho: uma análise da realidade brasileira**. Revista Gênero e Direito, v. 2, n. 1, p. 45-61, 2012.

RIBEIRO, O. A; GAIO, L. E; GRESPAN, B. CARLOS, A. **Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico**. Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria, vol. 2, núm. 1, gênero-abril, 2009, pp. 80-97. Universidade Federal de Santa Maria, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273420528006.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2023.

RONQUETTI, Fernanda; ROSIMERE, Gabriela. **Igualdade de gênero no mercado de trabalho: uma análise dos direitos fundamentais**. Revista de Direito e Justiça, v.

26, n. 2, p. 183-202, 2023.

SOUZA, Daryane Ariel. KAZMIERCZAK, Marília. COUTO, Rafaella. **Mulher e sociedade**: Como podemos compreender as mulheres à luz de seus direitos sociais na contemporaneidade? Revista Eletrônica Colégio Mãe de Deus. Volume 3, setembro de 2012.

THOMPSON, A, R. Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. **Revista de carreiras e pessoas** – RECAPE. vol. 8 | Nº 3 | Páginas 398-412. Docente do Curso de Administração do Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP - Brasil), 2018.

VIEIRA, Camila Santos. **A conciliação da maternidade com a vida profissional**: o papel da organização e da rede de apoio. Revista Trabalho em Debate, v. 4, n. 2, p. 87-104, 2022.