



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS – CAMPUS I  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**PEDRO HENRIQUE SANTANA COSTA**

**DESAFIOS E POSSIBILIDADES VIVENCIADOS PELAS MULHERES NO  
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2024**

PEDRO HENRIQUE SANTANA COSTA

**DESAFIOS E POSSIBILIDADES VIVENCIADOS PELAS MULHERES NO  
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho de conclusão de curso (Artigo Científico), apresentado à coordenação do Curso de Administração pela Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.

**Orientadora:** Profa. Dra. Janayna Souto Leal

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C837d Costa, Pedro Henrique Santana.

Desafios e possibilidades vivenciados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro. [manuscrito] / Pedro Henrique Santana Costa. - 2024.

27 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2024.

"Orientação : Profa. Dra. Janayna Souto Leal, Coordenação do Curso de Administração - CCSA. "

1. Mercado de trabalho. 2. Mulheres. 3. Desafios. 4. Possibilidades. I. Título

21. ed. CDD 658.159

PEDRO HENRIQUE SANTANA COSTA

**DESAFIOS E POSSIBILIDADES VIVENCIADOS PELAS MULHERES NO  
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho de conclusão de curso (Artigo Científico), apresentado à coordenação do Curso de Administração pela Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.

Aprovado em: 30/07/2024

BANCA EXAMINADORA

*Janayna Souto Leal*

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Janayna Souto Leal (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*Sandra Maria Araújo de Souza*

---

Prof<sup>a</sup>. Sandra Maria Araújo de Souza (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*Jaysa Eliude Aguiar dos Santos*

---

Prof<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Jaysa Eliude Aguiar dos Santos (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho a todos aqueles que  
fizeram parte da minha jornada.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>7</b>
2.1 A evolução do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.....	7
2.2 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no cotidiano do mundo do trabalho.....	10
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>12</b>
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>14</b>
4.1 A evidência dos desafios cotidianos.....	18
4.2 As possibilidades e conquistas das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.....	19
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>22</b>

## DESAFIOS E POSSIBILIDADES VIVENCIADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

COSTA, Pedro Henrique Santana<sup>1</sup>  
LEAL, Janayna Souto<sup>2</sup>

### RESUMO

A reflexão acerca das dificuldades e desafios que integram a atual inserção das mulheres no mercado de trabalho requer uma análise sócio-histórica sobre as concepções e os papéis atribuídos a elas na sociedade no espaço-tempo da história. Nesse contexto, o objetivo do presente trabalho visa analisar os desafios e possibilidades que integram a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Os procedimentos metodológicos utilizados possuem como base a pesquisa e revisão bibliográfica com a seleção de 14 artigos e trabalhos acadêmicos relacionados com a temática extraídos da plataforma do Google Acadêmico. Os resultados obtidos demonstram que, mesmo diante da expansão do empreendedorismo feminino no país, da presença de mulheres em cargos de liderança, chefiando organizações de pequeno, médio e grande porte, além dos direitos trabalhistas e demais legislações que contribuem para a permanência e valorização da mulher no mercado de trabalho, situações de discriminação de gênero, desigualdade salarial, assédio moral e sexual e sobrecarga de horas de trabalho ainda permanecem como barreiras limitantes para as mulheres já inseridas e para as demais que assim desejam.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Mulheres. Desafios. Possibilidades.

## CHALLENGES AND POSSIBILITIES EXPERIENCED BY WOMEN IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

### ABSTRACT

Reflecting on the difficulties and challenges that are part of the current insertion of women in the job market requires a socio-historical analysis of the conceptions and roles attributed to them in society in the space-time of history. In this context, the objective of this work aims to analyze the challenges and possibilities that integrate the insertion and permanence of women in the Brazilian labor market. The methodological procedures used are based on research and bibliographic review with the selection of 14 articles and academic papers related to the theme extracted from the Google Scholar platform. The results obtained demonstrate that, even in the face of the expansion of female entrepreneurship in the country,

---

<sup>1</sup> **E-mail:** pedrohcostt@gmail.com. Graduando em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba – CAMPUS I.

<sup>2</sup> **E-mail:** janaynaleal@servidor.uepb.edu.br. Professora do curso de Administração pela Universidade Estadual da Paraíba – CAMPUS I.

the presence of women in leadership positions, heading small, medium and large organizations, in addition to labor rights and other legislation that contribute to the permanence and appreciation of women in the job market, situations of gender discrimination, wage inequality, moral and sexual harassment and overworked hours still remain limiting barriers for women already included and for others who wish to do so.

**Keywords:** Job market. Women. Challenges. Possibilities.

## 1. INTRODUÇÃO

A discriminação de gênero no campo profissional, as desigualdades salariais, o preconceito estrutural sobre as potencialidades e o papel da mulher, a baixa participação das mulheres em cargos de liderança, além de diversas outras barreiras enfrentadas pelo público feminino devem ser compreendidas a partir de uma construção histórica que negligenciou os direitos das mulheres, limitando suas possibilidades de trabalho, atuação e realização (Biroli, 2018).

Conforme destacam Schlickmann e Pizarro (2013), desde as sociedades antigas até o século XIX, apenas os homens atuavam no mercado de trabalho e obtinham a responsabilidade de serem os “provedores do lar”, limitando as mulheres a serem as “donas de casa”, trabalhando com os serviços domésticos. Essa concepção possuía ampla fundamentação nas tradições sociais ocidentais e nos ideais religiosos adotados pela maioria dos países europeus e imputados nos países colonizados por esses, como é o caso do Brasil.

Tonani (2011) ainda afirma que, antes da revolução industrial, era raro observar mulheres trabalhando em funções e espaços além de suas casas, sendo característico nas fichas e documentos cadastrais a presença de nomes de mulheres relacionadas aos seguintes campos de atuação profissional: do lar e/ou doméstica. Uma mudança significativa dessa realidade aconteceu após as revoluções industriais, nos séculos XVIII e XIX, que também resultou na modernização do trabalho e no processo de urbanização.

Com a necessidade do aumento da produção para a lucratividade nas atividades industriais, as mulheres também passaram a fazer parte do quadro de trabalhadores fabris, mesmo em quantidade inferior, com uma enorme desigualdade salarial e da jornada de trabalho (Rodrigues, 2020). A partir desse contexto, inicia-se lentamente a utilização da mão-de-obra de trabalho feminina remunerada, compreendendo que as mulheres também poderiam trabalhar, conforme suas necessidades.

Todavia, a jornada dos serviços domésticos e no cuidado com os filhos intensificou-se (jornada dupla), adicionando uma demanda de serviços desgastante com o trabalho de casa e seu exercício profissional que, mesmo diante das mudanças e direitos trabalhistas garantidos posteriormente, ainda se apresenta como um desequilíbrio entre os homens e mulheres, exigindo do público feminino um conjunto de responsabilidades que deveriam ser requeridas e exercidas por ambos.

No Brasil, o reconhecimento inicial da mulher no mercado de trabalho e a valorização dos seus direitos só aconteceu no século XX, devido ao tardio processo de industrialização e a implantação das políticas sociais voltadas ao

público feminino. Conforme Zanatta e D'Ávilla (2020) apontam, com o direito ao voto, estabelecido em 1933, os primeiros direitos trabalhistas promovidos na Era Vargas (1930-1945) e, principalmente, com as reivindicações e movimentos sociais feministas que influenciaram as garantias decretadas pela Constituição Federal (CF/1988), houve uma expansão da quantidade e presença das mulheres no mercado de trabalho em diversas esferas, desde empregadas, até gestoras, microempendedoras e empresárias.

O reconhecimento da mulher, enquanto cidadã, parte de sua inserção e participação nas decisões sociais e nas atividades econômicas, culturais, políticas e jurídicas. Por isso, mesmo diante da discriminação de gênero, que ainda se apresenta como um desafio contínuo nos dias de hoje, o estabelecimento das igualdades jurídicas e sociais garantidas pela (CF), e as demais políticas públicas impulsionadas pela luta social em favor da mulher e dos seus direitos representam um marco imprescindível para a inclusão dela na sociedade, justificando a valorização de suas conquistas (Biroli, 2018).

E embora diante de variadas dificuldades que as mulheres enfrentam para serem aceitas e respeitadas em seus locais de trabalho, elas estão ocupando a cada dia os postos de trabalho, deixando transparecer para a sociedade que a mulher consegue cumprir com sua carga horária de trabalho e não deixar de cumprir seu papel no lar. Atualmente é difícil encontrar postos de trabalho que não tenham sido assumidos pelas mulheres (Pereira, 2005).

Assim, mediante essa expansão, os números não descrevem os enormes e múltiplos desafios e obstáculos que integram a entrada, permanência e desenvolvimento das mulheres em seus postos de trabalho. Dessa forma, a problemática do trabalho busca discutir a seguinte questão: **quais as dificuldades e desafios vivenciados pelas mulheres no mercado de trabalho?** O objetivo geral da pesquisa visa analisar sobre os desafios e possibilidades que integram a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

A escolha da presente temática justifica-se pela relevância da discussão no cenário das pesquisas sobre os desafios presentes no cotidiano das mulheres no mercado de trabalho, além dos aprendizados adquiridos ao longo do curso de Administração que proporcionaram a oportunidade de leituras e estudos na área abordada. Ademais, os dados publicados pelo relatório da *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2019), mostram que o Brasil conta com 18,8 milhões de empreendedores em estágio inicial ou com menos de 42 meses de existência. Desse total, 53% são mulheres e 47%, homens. Tal panorama demonstra a pertinência da temática, levando a uma reflexão acerca dos desafios e da importância das mulheres no mercado de trabalho.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A evolução do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro

A inserção da mulher no mercado de trabalho (historicamente), pode ser considerado um fenômeno recente, tendo em conta que sua expansão ocorreu a partir do século XIX e, em alguns países, só no século XX. Além da revolução industrial que requereu a presença de mulheres nas fábricas e nas de linhas de

produção, a modernização das cidades, do setor comercial e do mercado de trabalho tornou o público feminino necessário para a ampliação da mão de obra e realização dos objetivos do capitalismo (Rodrigues, 2020).

Com o processo de urbanização resultante da industrialização, milhares de famílias em diversos países do mundo deslocaram-se da zona rural para residir e trabalhar no espaço urbano, produzindo um cenário de aumento da jornada de trabalho masculina, como também a inserção contínua das mulheres em serviços (extra domésticos), pela necessidade de adquirirem uma renda extra para suas famílias e atenderem aos interesses do capital.

Segundo Ribeiro e Vargas (2015), no Brasil, as características da sua urbanização não foram diferentes do contexto supracitado, direcionando o deslocamento e os processos de imigração em massa para a integração desenfreada e desorganizada dessas milhões de pessoas nos grandes e médios centros urbanos. Deve ser destacado nesse processo que tanto a industrialização como a urbanização brasileira são consideradas tardias pelo fato do investimento e o desenvolvimento do setor industrial ter ocorrido apenas na segunda metade do século XX, enquanto nos países da Europa, berço da revolução industrial, ocorreram nos séculos XVIII e XIX (Godoy; Bray, 2003).

A transição do Brasil rural para o Brasil urbano teve seu início a partir da metade do século XX, com o fim da segunda guerra mundial (1945), tendo como principais motivos: os investimentos em infraestrutura nas cidades e melhores condições para o desenvolvimento da indústria; a modernização do campo pela chegada da tecnologia; as novas políticas de fortalecimento da economia interna realizadas pelos Governos de Vargas (1930-1945) e Juscelino Kubitschek (1956-1961), além das novas condições de trabalho (para homens e mulheres) promulgadas pelas Constituições Federais de 1934, 1937 e 1946 (Teixeira; Ribeiro, 2016).

O conjunto desses fenômenos não só atraiu os olhares e o interesse da população para as cidades em busca de emprego e melhores condições de vida, como praticamente “forçou” o processo de êxodo rural dessas famílias e comunidades inteiras devido a modernização do campo, que retirou a centralidade dos homens no processo de produção, com a presença das máquinas e a necessidade de conhecimentos específicos para atuar na agricultura.

As famílias dos trabalhadores, motivadas pela necessidade de sobrevivência nesse novo cenário socioeconômico brasileiro, saíram de suas casas e comunidades em busca de se tornarem assalariados na produção e circulação das mercadorias, tornando o espaço urbano meio para se consolidarem, através das indústrias e dos demais setores nas cidades. Conforme Oliveira e Oliveira (2019), a compreensão desses fenômenos sociopolíticos e econômicos é necessária para o entendimento da expansão da atuação da mulher no mercado de trabalho e os desafios e dificuldades que passaram a integrar o cotidiano dessas mulheres no Brasil e no Mundo.

As revoluções industriais, a criação de novos postos de emprego, as demandas do capitalismo, as guerras mundiais (que obrigaram mulheres a trabalharem para sustentarem suas famílias), além dos aspectos da urbanização em massa e das reivindicações sociais acerca dos direitos das mulheres constituem o cenário gerador da inserção feminina no mundo do trabalho.

A ausência dos homens enviados para combate e posteriormente a quantidade de homens mortos durante o conflito tornou imprescindível a

contratação de mulheres para funções que antes eram exclusivamente masculinas. As mulheres ganharam mais espaço no mercado de trabalho. Nesse período nascem os primeiros movimentos feministas. As mulheres começaram uma luta mais organizada por seus direitos e pela igualdade de oportunidades no trabalho (Amorim; Batista, 2012, p. 3).

Contudo, mesmo com a ampliação dos postos de trabalho e uma mudança de perspectiva acerca do papel da mulher, não limitando suas potencialidades ao trabalho doméstico, a jurisdição acerca dos direitos, normas e diretrizes para as trabalhadoras brasileiras caminhou a passos lentos, permitindo contextos de exploração da força de trabalho feminino e negligência sobre os seus direitos salariais, de saúde e segurança do trabalho. Cohen (2009, p. 167) destaca que as primeiras normas brasileiras de “proteção ao trabalho da mulher, só passaram a constar na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, e empunhavam restrições às atividades extraordinárias, noturnas, insalubres e perigosas”.

Além disso, instaurou-se, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos, proibindo as diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo (discriminação por gênero), proibição do trabalho de mulheres em indústrias insalubres (segurança do trabalho), além das garantias relacionadas a assistência médica e sanitária à gestante e o descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social (COHEN, 2009).

Essas mudanças desempenharam um papel fundamental na história de conquistas dos direitos trabalhistas das mulheres brasileiras, sendo resultado de um conjunto de lutas e reivindicações sociais do público feminino, como de outras classes que, durante o século XX, perseveraram em conseguir promover, melhores condições de acesso, permanência e valorização do trabalho feminino público e privado do Brasil.

Melo (2014) atenta para a relevância dos movimentos feministas no Brasil, contribuindo para que as mulheres pudessem alcançar respeito, participação e acesso a outros espaços que ocupam atualmente. Nesse sentido, reafirma-se que as mulheres conseguiram maior visibilidade no mercado de trabalho através das lutas sociais pelos seus direitos, pressionando o estado, as instituições privadas e dos setores da sociedade a ressignificarem políticas, ações e discursos considerados discriminatórios.

Além da promulgação de outras políticas públicas e diretrizes essenciais, a Constituição Federal de 1988 consolidou a ampliação desses direitos elencados anteriormente, firmando uma série de outras normas e prescrições que devem ser entendidas como uma reparação histórica diante da exploração do trabalho feminino que integrou o Brasil nos séculos anteriores, promovendo um cenário atual com maiores possibilidades de melhorias e respeito ao exercício profissional da mulher brasileira nas áreas do mercado de trabalho.

Atualmente, os números e pesquisas sobre a atuação das mulheres no mercado de trabalho só destacam crescimento e desenvolvimento, mesmo com os percalços e dificuldades que ainda permeiam o cotidiano de seu exercício profissional, como de sua própria vida pessoal. Segundo dados publicados pela PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), no final de 2019, 70,6% das mulheres brasileiras que residem no espaço urbano, entre 18 e 59 anos, estavam atuando no mercado de trabalho, ocupando cargos em várias esferas e setores; para os homens, a taxa era de 87,3%.

Esses números demonstraram uma queda pontual no ano de 2020, devido as consequências impostas pela pandemia da Covid-19, contudo, permanecem em crescimento. No setor do empreendedorismo, por exemplo, no ano de 2022,

o Brasil contava com cerca de 10,3 milhões de empreendedoras, representando 34% do total de empreendedores no país (G1, 2023). Parte dessas mulheres não ocupam só a posição de empregadas e colaboradoras, como também são as próprias administradoras e gestoras de seus microempreendimentos, empresas e negócios, gerenciando e direcionando os seus projetos e investimentos.

Mesmo diante desse crescimento significativo, as mulheres ainda vivenciam dificuldades e desafios diários para sua permanência e atuação no mundo do trabalho, desde questões relacionadas a discriminação de gênero, até outras dificuldades impostas pela sociedade.

## 2.2 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no cotidiano do mundo do trabalho

O crescimento das mulheres no mercado de trabalho vem acompanhado de um processo de conquistas obtidas em um caminho de duros percalços. Mesmo diante de tantos avanços no que se refere ao combate ao machismo estrutural, a discriminação de gênero no espaço de trabalho, a negligência dos direitos das mulheres, entre outros fatores que marcam a história da sociedade brasileira e mundial, ainda persistem diversos paradigmas e desafios que interferem diretamente nas possibilidades e resultados da atuação da mulher no trabalho (Corrêia; Tenório; Corrêia, 2020).

A presença de campanhas, palestras, políticas, intervenções e a própria jurisdição brasileira por meio da Constituição Federal, não têm sido suficientes para erradicar as consequências da discriminação ao público feminino que permanece instalada no sistema, mesmo que de forma velada. O discurso de que homens e mulheres são iguais perante a lei, devendo ser valorizados, remunerados e reconhecidos pelo seu trabalho e produção, em detrimento de raça, gênero, cor ou nacionalidade, apresenta-se disforme quando observado os dados reais referentes a diferença salarial entre as mulheres e os homens no mercado de trabalho, a discrepância entre a ocupação de cargos de liderança, além do desequilíbrio na jornada de trabalho e nos diversos outros problemas que confirmam a persistente disparidade.

Acerca da discriminação, Santana Júnior e Calado (2017) abordam que ela pode ser definida e representada pela diferença no tratamento entre um determinado grupo de pessoas que possuem relação profissional e são dotados das mesmas habilidades, nível de formação, experiência e produtividade. Todavia, mesmo diante das similaridades e das potencialidades entre os integrantes desse grupo de pessoas, que incluem homens e mulheres, os homens permanecem com os salários mais altos e ocupando os maiores cargos, sem a explicação e determinação clara e objetiva para esse ato.

Além disso, a discriminação deve ser percebida não só na remuneração e desvalorização do trabalho, mas nas próprias relações de tratamento no cotidiano das empresas e organizações, diminuindo as mulheres e menosprezando sua capacidade enquanto profissional para lidar com situações complexas e desafiadoras, reproduzindo uma concepção preconceituosa de que esses cargos são feitos para os homens (Santana Júnior; Calado, 2017). Situações de assédio no espaço de trabalho, piadinhas e discursos machistas nos corredores e reuniões, diferenciações na forma de tratamento com lideranças femininas e salários inferiores, são algumas das situações que representam a discriminação de gênero no contexto profissional, constituindo concepções e comportamentos que devem ser combatidos diariamente na luta pela equidade e igualdade.

As mulheres ainda enfrentam grande dificuldade de ocupar cargos tipicamente ligados à figura masculina, assim como de ser contratadas e remuneradas e de ascenderem na carreira em igualdade de condições em relação aos homens. Velhas formas de desigualdades se reproduzem enquanto barreiras são vencidas e novas oportunidades são abertas (Goés; Machado, 2021, p. 49).

Com relação a diferença salarial, no Brasil, conforme dados publicados pela Agência Brasil (2020), no ano de 2011, a discrepância entre os salários chegou a 63,98%. A média salarial dos homens com formação em nível superior era de R\$ 3.058, enquanto as mulheres com mesma formação ganhavam uma média de R\$ 1.865. No ano posterior, essa disparidade teve uma pequena diminuição, caindo para 61,78%. Após 6 anos de reivindicações sociais, políticas e econômicas acerca dessa questão, demonstrando que esses números não são equivalentes a capacidade profissional, mas a um preconceito de gênero, em 2018, essa diferença chegou à média de 44,7%, com homens ganhando R\$ 3.752 e as mulheres R\$ 2.593 (Agência Brasil, 2020).

Percebe-se que, progressivamente, essa diferença foi diminuindo nos últimos anos, resultado de diversas reivindicações e da atuação das milhões de trabalhadoras no país que têm provado a capacidade de ocuparem melhores cargos e desempenharem as funções requeridas. Porém, Zanatta e D'Ávila (2020), atentam para linhas de pensamento que insistem em manter uma visão machista sobre as mulheres no mercado de trabalho, como se os homens fossem mais 'fortes e capazes', dignos de maior confiança e, por isso, recebem maiores títulos e remunerações.

Em contrapartida, as mulheres que têm conquistado esses espaços de destaque, quebrando barreiras com a finalidade de conseguir apenas o que é justo perante lei, são tratadas como uma espécie de 'heroínas e referências públicas' a serem seguidas. Em suma, uma situação que deveria ser comum, visto que a própria legislação imputa a necessidade de igualdade, torna-se um contexto de exceção: mulheres com salários iguais aos homens (ou maiores) são mencionadas enquanto pessoas extraordinárias, justificando a relevância da reflexão em busca de tornar esse fenômeno uma realidade e não uma exceção.

No ano de 2019, essa desigualdade salarial em vez de diminuir, aumentou para 47,24%, com homens ganhando R\$ 3.946 e mulheres apenas R\$ 2.680 (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Ou seja, a luta pelo combate à desigualdade salarial e a discriminação de gênero permanece com o objetivo de reduzir esse desequilíbrio e proporcionar condições de acesso, permanência e valorização iguais para homens e mulheres no desempenho de seus cargos.

As mulheres além de executarem um excelente trabalho profissional, são mães, esposas e ainda donas de casa, porém, isso não é levado em consideração. É observado que mesmo executando um trabalho produtivo nas empresas e sempre buscando aumentar o nível de instrução e conhecimentos de forma que potencialize a excelência no trabalho, ainda esses fatores não são suficientes para que a igualdade profissional e salarial seja alcançada (Souza; Santos, 2014, p. 16).

Com relação a ocupação de cargos de chefia e liderança, Goés e Machado (2021) destacam que mesmo as mulheres possuindo maior nível de instrução e formação acadêmica/profissional, tanto no Brasil e em outros países do mundo, a maioria dessas posições são exercidas pelos homens. Conforme dados do

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019), apenas 41,8% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados e administrados por mulheres, possuindo como exceção os cargos do setor de conselhos administrativos em que o público feminino gerencia em sua maioria.

Ainda segundo Góes e Machado (2021), quando essas mulheres (que representam menos da metade dos trabalhadores que exercem posição de chefia no Brasil) chegam à posição de liderança, recebem uma remuneração menor do que a dos homens, com uma média de 23% de salários inferiores. Sobre essas incoerências, Barros e Mourão (2020) dissertam que uma possível interpretação está certamente atrelada a questões culturais e comportamentais, relacionadas a estereótipos de gênero, reproduzindo a manutenção da desigualdade e uma imagem tradicional preconceituosa de que essas funções são 'para homens'.

A questão da dupla jornada de trabalho também representa um enorme desafio para essas mulheres que, além das exigências e demandas do trabalho, precisam lidar com os serviços domésticos, as responsabilidades de serem mães e filhas (para alguns casos) e a necessidade dos estudos e da formação exigida para os trabalhadores (Jesus, 2016).

Nesse sentido, além da sobrecarga física e psicológica, as mulheres enfrentam uma desvantagem no processo de ingresso nos postos de trabalho (público e privados) devido à limitação de seu tempo e disponibilidade para estudar e praticar suas habilidades e conhecimentos. Em processos seletivos, entrevistas de emprego e concursos públicos não é levado em consideração a desigualdade vivenciada entre as mulheres e os homens. Por isso, reafirma-se o quanto essa disparidade ainda é real e proporciona diversas consequências para a vida da mulher e de suas famílias.

Além da discriminação no processo de entrada e aquisição dos cargos e funções, a vivência profissional e pessoal de muitas dessas mulheres também é desigual e desgastante, conforme destaca Pimenta (2016, p. 42)

As mulheres são mais preteridas em promoções, desvalorizadas em avaliações de desempenho, excluídas de postos de direção e gerência e vítimas constantes de assédio no trabalho, inclusive de índole sexual. Os assédios moral e sexual ocorrem com mais frequência e intensidade em relação às mulheres.

Esses desafios marcam a luta da mulher no mercado de trabalho e a valorização que deve ser atribuída para essas trabalhadoras que seja na posição de funcionárias, colaboradoras, líderes, administradoras, empresárias ou microempreendedoras, representam a força e as potencialidades pertencentes a esse grupo, cujas contribuições no mercado de trabalho desempenham um importante fator social e econômico.

### **3. METODOLOGIA**

Os procedimentos metodológicos utilizados para a escrita do presente trabalho possuem como base a pesquisa e revisão bibliográfica de autores que discutem e refletem acerca do tema (Gil, 2008). As discussões abordadas no artigo e seus tópicos são de caráter qualitativo e, assim como destaca Oliveira *et al.* (2020), uma pesquisa de natureza qualitativa visa propiciar respostas a

questões muito particulares, específicas, que precisam de elucidações mais analíticas e descritivas.

Como também destaca Amaral (2007), a pesquisa qualitativa é uma das etapas centrais em um trabalho científico que influencia as etapas da produção de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho. Nesse sentido, consiste no levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas à pesquisa.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, ela permite uma análise mais completa e sensível dos fatores que integram a problemática do trabalho, ou seja: além de discorrer sobre os fatos abordados em outros trabalhos e pesquisas, é desenvolvida uma discussão sobre os principais desafios vivenciados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, destacando a resistência e as possibilidades criadas por elas frente às múltiplas dificuldades e desigualdades.

Bardin (2019) aborda que as pesquisas qualitativas recorrem a indicadores de não frequências suscetíveis de permitir inferências, tendo como exemplo a presença (ou a ausência), pode constituir um índice tanto (ou mais) frutífero que a frequência de aparição. Assim, não só os dados e discussões dos autores são levados em consideração, mas como suas reflexões e apontamentos, buscando compreender a integralidade do assunto.

Toda pesquisa científica tem como base e se inicia com a pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto (Souza; Silva; Carvalho, 2010). Os critérios de exclusão e inclusão de artigos utilizados na pesquisa estão elencados com base na relevância dos trabalhos (comprovação de sua publicação em plataformas científicas) e na aproximação com a presente temática.

Enquanto plataforma de pesquisa para a escolha das referências bibliográficas do trabalho e demais dados, utilizou-se o Google Acadêmico, plataforma de trabalhos científicos *on-line* que fornece a possibilidade de o pesquisador ter acesso a milhares de trabalhos científicos devidamente publicados e referenciados, em múltiplas áreas de pesquisa, inclusive na temática abordada. Caregnato (2011) também destaca que a plataforma é capaz de recuperar um número grande de documentos não presentes nos índices de citação tradicionais, tais como livros, capítulos de livros e trabalhos acadêmicos escritos em português.

Desta feita, mediante a realização de uma pesquisa prévia dos trabalhos a serem utilizados e sua vasta disponibilidade encontrada na plataforma, atendendo aos critérios e objetivos da pesquisa, consolidou-se o seu presente uso. As palavras-chaves empregadas para realização da pesquisa (ou descritores) foram: “Mulheres no mercado de trabalho”; “Os desafios da mulher no mundo do trabalho”; “Empreendedorismo feminino no Brasil”; “As mulheres no mercado de trabalho brasileiro”.

Diante da leitura dos trabalhos encontrados, foram escolhidos 14 artigos e trabalhos acadêmicos (devidamente referenciados) que se relacionam diretamente com a temática, buscando fundamentar a presente discussão e refletir brevemente sobre os resultados encontrados. Além dos trabalhos, também foram utilizados dados e informações de órgãos do setor público e privado, como também sites que foram referenciados.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No quadro 1, estão explicitados os principais trabalhos e pesquisas extraídos na plataforma do Google Acadêmico para análise neste estudo:

**Quadro 1** – Trabalhos utilizados como referenciais teóricos neste estudo.

<b>AUTORES/FONTES/ TÍTULOS:</b>	<b>OBJETIVOS:</b>	<b>PRINCIPAIS RESULTADOS:</b>
AMORIM, R. O. BATISTA, L. E. Empreendedorismo feminino: Razão do Empreendimento. Google Acadêmico, 2021.	Esse artigo trata-se de uma pesquisa teórica, partindo de leituras sobre empreendedorismo, o perfil empreendedor, administração de empresas, desigualdade do gênero, dando ênfase na mulher como empreendedora, uma vez que a literatura se encontra muito carente de obras específicas ao assunto.	Através do levantamento teórico, foi constatado que as mulheres no decorrer da história passam a assumir tarefas que diferem do ambiente familiar e doméstico por conta das mudanças na sociedade e que possuem características similares e diversas na sua busca por seu lugar no mercado de trabalho, características estas decorrentes da trajetória do feminismo e na necessidade de sustentação da sociedade durante as 1ª e 2ª Guerras mundiais, ainda pode-se constatar que as mulheres tendem a empreender por necessidade de autonomia e sustento, com um estilo de gestão peculiar, o resultado do empreendedorismo feminino gera empregos, expansão econômica para a sociedade e crescimento pessoal, profissional e financeiro para a então empreendedora.
ANTUNES, <i>et al.</i> Empreendedorismo Feminino. Revista Gestão em Foco. Google Acadêmico, 2022.	O presente artigo mostra a importância de estimular o empreendedorismo feminino e como isso pode impactar de forma positiva toda a economia de um país.	Com a apresentação dos resultados da pesquisa foi possível concluir que o empreendedorismo feminino vem crescendo e conseguindo apoio. As mulheres não estão com medo de estar à frente do seu trabalho e se posicionar como dona de si mesma e do seu negócio. Essa influência vem com um enorme peso para todo o mundo empreendedor, pois é através de exemplos de mulheres bem-sucedidas e donas de negócios que outros se sentiram motivados a começar a empreender sem medo, além dos incentivos que acabam ocorrendo dentro de políticas públicas. Esse impacto social também é ligado ao fato de que uma pessoa influencia a outra de maneiras diferentes. Assim, como mulheres são as maiores influências de outras. Mesmo que os trabalhos sejam de diferentes nichos.
BARROS, S. C. V.; MOURÃO, L. Panorama da Participação Feminina na Educação Superior, no Mercado de Trabalho e na Sociedade. Google Acadêmico, 2011.	O objetivo deste artigo foi apresentar um estudo teórico com o panorama da participação feminina na sociedade brasileira, com especial atenção para a educação superior e o mercado de trabalho.	Os resultados apontam padrões distintos - de acordo com o gênero - na escolha do curso superior, na assunção de responsabilidades relativas às tarefas domésticas/familiares. Além disso, os dados mostram que as áreas predominantemente masculinas apresentam maiores salários e

		prestígio, e as mulheres, quando exercem essas tarefas, ganham menos.
FLEURY, M. T. L. Liderança feminina no mercado de trabalho. Google Acadêmico, 2013.	Abordar os principais desafios que integram a liderança feminina no mercado de trabalho.	Conclui-se que o papel das mulheres nos conselhos de administração de empresas e o seu empoderamento, o incentivo ao empreendedorismo verde e as Mudanças relativas ao padrão de consumo são temas importantes e que têm a ver com uma perspectiva sobre o mundo que visa preservar, cuidar e pensar nas consequências de nossas ações para o futuro. E o olhar feminino em posições de liderança pode potencializar essas ações
JESUS, M. S. A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil. Google Acadêmico, 2016.	Analisar a participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho, no período de 1995 a 2014, por meio da análise dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponibilizada pelo IBGE. Ressaltamos que algumas análises, relativas a estrutura familiar e educação, apresentam dados anteriores a 1995, os quais não foram desprezados por serem relevantes ao tema.	Os resultados apontaram para a continuidade do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, no período de 1995 a 2014. O fator educação continua sendo fundamental para uma melhor inserção das mulheres no mercado de trabalho. O percentual de mulheres com 11 anos ou mais de estudo triplicou, com um crescimento de mais de 30,0 pontos percentuais. As mulheres estão entrando no mercado de trabalho mais tarde, a partir dos 20 anos de idade; e saindo mais cedo, a partir dos 60 anos de idade. O rendimento médio mensal das pessoas de 10 anos ou mais de idade apresentou crescimento, porém, as mulheres continuam recebendo menos do que os homens: elas recebem, em média, 78,5% do rendimento destes. A tendência de aumento das taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro deve considerar, além do fator educação, que as condições econômicas, sociais e culturais sejam propícias.
MARQUES, F. Assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho. Google Acadêmico, 2022.	Refletir sobre os desafios presentes no mercado de trabalho para as mulheres com ênfase nas situações de assédio moral e sexual.	Diante das pesquisas analisadas, foi verificado que o assédio moral afeta principalmente a dignidade da pessoa humana, trazendo diversos prejuízos para a vítima como também o assédio sexual que causa sequelas irreparáveis na vida da assediada. Esse tipo de tema é de total importância na sociedade, porque acontece em vários países todos os dias esses tipos de abusos contra as mulheres. É um assunto no qual só pode ser e deve ser abordado só no Brasil, mas sim em todos os países do mundo, é um assunto que impacta em todas as sociedades e mesmo assim não tem a visibilidade e importância que merece. Portanto, esse trabalho tem o intuito de

		visibilizar, alertar e debater sobre esse tema que não é recente, que acontece desde os primórdios e que vem matando milhões de mulheres no mundo, sem nenhum pudor e indulgência, porém, de forma bruta e acelerada.
OLIVEIRA, L. A.; OLIVEIRA, E. L. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. Google Acadêmico, 2019.	Este estudo, considerando essas e outras questões, visa realizar algumas reflexões sobre a Mulher em contexto de mercado de trabalho. Para isso, o método escolhido privilegiou a pesquisa bibliográfica em livros, artigos, internet e, ainda, realizou entrevistas com algumas mulheres trabalhadoras.	Os resultados apontam que, mesmo com o desenvolvimento da sociedade brasileira, a Mulher ainda sofre questões relativas à sua inserção no mercado de trabalho, apesar de grandes avanços significativos colocados pela nova lei da Consolidação das Leis do Trabalho.
PEREIRA, R. S. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. Google Acadêmico, 2005.	O presente artigo examina as características da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, particularmente no que se refere às ocupações e aos diferenciais de rendimentos em relação aos homens.	Constata-se que há dois polos de ocupação, e que a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho se deve principalmente a evolução dos valores sociais que teve como consequência o aumento de escolarização. Há desigualdade de renda entre homens e mulheres, mesmo estes possuindo as mesmas características.
RODRIGUES, N. Q. C. Trabalho feminino em tempos de pandemia. Google Acadêmico, 2020.	Este artigo propõe uma reflexão sobre os direitos reservados à mulher no curso da história legislativa brasileira, as dificuldades enfrentadas por ela no mercado de trabalho e como a discriminação ainda está enraizada na sociedade pátria. Em seguida, passa-se a análise da divisão de tarefas e responsabilidades no seio da família e como a sobrecarga suportada pela mulher, por causa das atividades domésticas, atrapalha o desenvolvimento pleno da profissão e ascensão na carreira.	Conclui-se que o papel social da mulher brasileira é construído por muitos elementos, culturais, educacionais, convicções políticas e ideológicas, promessas e frustrações. No afã de lutar por um espaço digno para o exercício do trabalho feminino é necessário construir, internamente, em especial pelas próprias mulheres, uma rotina de respeito e autoconhecimento, para que as amarras e os preconceitos sejam desfeitos e eliminados.
SCHLICKMANN, E.; PIZARRO, D. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. Google Acadêmico, 2020.	O presente estudo busca analisar como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua evolução, através da identificação das conquistas e desafios enfrentados pelo gênero no mercado de trabalho, dos obstáculos e êxito enfrentados por elas e da superação para inserção desta no mercado Este	Os dados compilados demonstraram apesar de muitas conquistas alcançadas pelas mulheres no mercado de trabalho, como leis que lhes assegurem o direito de trabalhar em serviços antes realizados apenas por homens e o fato de incluírem-se na categoria econômica do país, estas ainda sofrem diversos preconceitos para sua inserção no mercado de trabalho, correndo maior risco de desemprego, segregação ocupacional

	estudo foi realizado nos parâmetros de uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório e descritivo através da revisão da literatura.	além da já mencionada discriminação salarial.
SANTANA JUNIOR, G.M.; CALLADO, A.L.C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste brasileiro. Google Acadêmico, 2017.	Com este estudo, buscou-se analisar a existência de discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste do Brasil. As Teorias Econômicas apresentam explicações de fatores que determinam as variações dos salários dos trabalhadores, tais como investimento formal em educação, segmento econômico empresarial, região do país, entre outros.	Por meio do método <i>Oaxaca-Blinder decomposition</i> , observou-se que os profissionais que possuem a titulação de mestrado são mais bem remunerados quando comparados aos que possuem apenas o curso de graduação. Notou-se também que as mulheres recebem remuneração aproximadamente 14% menor do que os homens, sendo, em média, dessa diferença, 15% (coeficiente das características observáveis 0,0216) explicado pelos atributos utilizados no modelo, e 85% (coeficiente do efeito discriminação 0,1232) representado pela existência de discriminação entre gênero, conforme preceitua o modelo de Oaxaca-Blinder (1973).
SOUZA, A. B. S. L.; SANTOS, L. R. N.; SILVA, M. M. As mulheres no mercado de trabalho. Google Acadêmico, 2022.	O presente estudo tem como objetivo enfatizar a importância da mulher no mercado de trabalho.	O estudo permite verificar a ascendência do trabalho feminino mesmo que ainda pequeno, principalmente em funções que antigamente era apenas masculinas, contribuindo com informações relevantes para trabalho diante do tema.
SOUZA, E. S; SANTOS, S.P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade de São Paulo (SP). Google Acadêmico, 2014.	Nosso objetivo neste trabalho de pesquisa foi mostrar a evolução da mulher no mercado de trabalho nas últimas décadas, abordando o crescimento da participação feminina como liderança e buscando identificar as discriminações existentes, os preconceitos em relação à mulher, enquanto profissional, na área.	Por meio do desenvolvimento deste trabalho conseguimos entender melhor o desempenho das mulheres e a sua busca contínua por igualdade. Hoje, seu perfil profissional é muito diferente em comparação ao século passado. Elas, além de desempenharem um ótimo trabalho profissional, não deixaram de ser mães, esposas e donas de casa; porém, isso não basta. Percebemos que mesmo desempenhando um trabalho produtivo dentro das organizações e buscando cada vez mais melhorar seus conhecimentos para desempenhar um trabalho com excelência, não é o suficiente para alcançar a igualdade profissional e salarial. Na pesquisa realizada, 82,75 % dos pesquisados acreditam que não existe diferença salarial, mas segundo dados do IBGE esta diferença ainda existe, pois o salário feminino corresponde a 72,3% do salário masculino, confirmando a primeira hipótese abordada sobre a capacidade profissional igual e salários menores.

TONANI, A. V. Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade. Google Acadêmico, 2011.	O presente estudo tem por objetivo apresentar a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, a gradual ocupação em cargo de liderança e finalmente tentar identificar se de fato existe o diferencial desta liderança para as empresas.	Identificamos que vem ocorrendo uma quebra de paradigma ao constatarmos que as empresas estão em buscas de estratégias que. Dê em respostas aos anseios de um mercado cada vez mais competitivo ao buscar nas mulheres seu novo perfil de liderança. Naturalmente, não devemos imputar total responsabilidade sobre o sucesso ou não das ações adotadas pelas empresas somente ao parâmetro de comparação de gênero. Homens e mulheres possuem suas características peculiares e diretamente relacionadas aos eu gênero.
---	---	--

**Fonte:** Elaboração própria (2024).

Conforme a exibição dos artigos e trabalhos acadêmicos expostos no Quadro 1, a seguir, serão analisados os desafios e as possibilidades alusivas às mulheres no tocante ao mercado de trabalho brasileiro.

#### 4.1 A evidência dos desafios cotidianos

Enquanto resultados obtidos na presente pesquisa, destacam-se os múltiplos desafios e dificuldades vivenciados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Barros e Mourão (2020) dissertam que as situações de discriminação percebidas no processo de contratação, em formas de tratamento no ambiente de trabalho e na desigualdade da remuneração salarial, demonstram que mesmo diante do crescimento do número de mulheres ocupando diversos cargos no país, muitas ações ainda devem ser realizadas para enfrentar esse paradigma, justificando a relevância dessa pesquisa e de tantos outros estudos que buscam elucidar essas dificuldades, seus impactos e as formas como as mulheres brasileiras e a população pode colaborar na busca por equidade e respeito no mundo do trabalho.

Marques (2022) destaca que situações de assédio moral e sexual contra a mulher são corriqueiras no mundo do trabalho, ocorrendo entre funcionários da empresa, ou por parte de clientes contra as colaboradoras. Em diversos casos, esse assédio é realizado por chefes e pessoas que ocupam cargos de liderança sobre essas mulheres, sendo esse um crime a ser combatido e mais um dos desafios enfrentados por elas no seu cotidiano.

Acerca da sobrecarga de horas de trabalho, quando comparado aos homens, Pereira (2005) enfatiza que essa realidade quando somada as funções exercidas em casa (trabalhos domésticos) geram ainda maior esforço, cansaço e empenho dessas trabalhadoras, principalmente quando comparado as exigências atribuídas aos homens que em diversos casos, continuam limitando-se ao trabalho fora de casa sem cooperar com as demandas do lar, um padrão discriminatório e machista da cultura brasileira e de diversos países no mundo.

Nesse sentido, evidencia-se os múltiplos desafios ainda vivenciados por essas mulheres no Brasil, nos mais variados contextos, cargos, organizações e instituições. Todavia, essas próprias mulheres têm criado suas possibilidades e formas de resistência, possibilitando novos caminhos de atuação no mundo do trabalho.

## 4.2 As possibilidades e conquistas das mulheres no mercado de trabalho brasileiro

Mesmo diante de tantas lutas, para essas mulheres, a realização de desempenharem suas funções no mercado de trabalho, sendo reconhecidas por sua capacidade e recebendo as devidas remunerações que contribuem para sua liberdade e independência financeira é a representação de uma relevante conquista social para as mulheres no Brasil.

Santos et al. (2017) destacam que a realidade do público feminino tem passado por grandes transformações no que se refere à perspectiva profissional e pessoal, e a crescente participação das mulheres nos espaços de trabalho, não só como funcionárias, mas também enquanto empreendedoras e gestoras dos próprios negócios representa essa relevante mudança do papel da mulher na sociedade e das múltiplas possibilidades de atuação.

Apesar de a discriminação por gênero que integra o mercado de trabalho e o machismo estrutural que ainda perpetua na sociedade, o desejo e a busca pela independência financeira, a liberdade e a conquista dos seus objetivos têm motivado as milhares de mulheres no Brasil e no mundo a perseverarem na luta por equidade e respeito acerca dos seus direitos no campo profissional. A necessidade de uma fonte de renda, principalmente aquelas que não sustentam apenas a si mesmas e têm outras pessoas para cuidar, o anseio por se desprender da dependência financeira dos maridos ou dos pais, a busca por realização pessoal e profissional diante de uma inserção ativa e na posição de protagonistas da própria história, constituem causas essenciais pelo empoderamento feminino (Antunes et al., 2022).

Nesse contexto, a melhor forma encontrada de combater preconceitos e discriminações que negligenciaram as mulheres durante a história, com a reprodução de frases como “lugar de mulher é cuidando da casa”, tem sido a realização prática de promover a presença da mulher na política, economia, religião, nas questões sociais e principalmente, no mercado de trabalho atuando nas áreas possíveis e lutando pela equalização das remunerações (que ainda permanecem desiguais entre os gêneros), e na valorização de cada profissional pelo exercício e desempenho do seu trabalho, sendo mulheres ou homens.

Santos et al. (2017) enfatizam que a inclusão das mulheres no universo do trabalho ao mesmo tempo em que avança, se retrai quando se contrasta com certos atrasos sociais. Como exemplo, pode se observar que, apesar das mulheres estarem conquistando uma formação educacional superior comparada a dos homens, ainda assim, constata-se que há desproporção nos níveis salariais entre homens e mulheres. Porém, mesmo com a existência dessa desigualdade elas continua conquistando cada vez mais postos de alto nível dentro das empresas, se inserindo também nas carreiras científicas e técnicas

Dentre as possibilidades de inclusão da mulher, o campo do empreendedorismo tem sido um dos melhores caminhos para que microempreendedoras possam transformar suas histórias e assim, serem ‘donas’ dos seus próprios negócios, ou investirem em outros empreendimentos conforme suas finalidades. No Brasil, segundo dados publicados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) por meio do portal “Agência Brasil”, em 2021, o número de mulheres à frente de um negócio no país fechou o quarto trimestre de 2021 em 10,1 milhões.

Atualmente, conforme a última pesquisa publicada pelo SEBRAE, em 2023, no terceiro trimestre de 2022, o número saltou para 10,3 milhões de empreendedoras, representando 34% do total de empreendedores no país (G1, 2023). A pesquisa também aponta que em termos mundiais, o Brasil ocupa a 7ª posição com o maior número de mulheres empreendedoras em um universo de 193 países (reconhecidos pela Organização das Nações Unidas - ONU).

Os homens e as mulheres apresentam características diferentes acerca de sua atuação, gestão e relacionamento com as pessoas e os negócios, dessa forma, as mulheres possuem como características naturais uma maior sensibilidade (quando comparada a dos homens), além de uma maior empatia, comprometimento, vontade de ajudar. Amorim e Batista (2012) dissertam que esses são alguns dos aspectos que auxiliam uma mulher a se tornar uma empreendedora de sucesso na área de serviços por exemplo. Nesse setor, essas características facilitam o trabalho que requer facilidade de relacionamento (com clientes, colaboradores, comunidades etc.), promovendo um desenvolvimento diferenciado e inovador.

Essas características, somadas a necessidade da independência financeira e as múltiplas possibilidades de investimento e atuação no mercado por meio do empreendedorismo, permitindo a criação de pequenos serviços que requerem um valor inicial mínimo para a produção, fundamentam a crescente evolução das empreendedoras brasileiras, contribuindo diretamente com a economia nacional e com a diversificação dos produtos e serviços oferecidos nas cidades e comunidades.

Comparando a realidade atual com as décadas anteriores, em que as mulheres se viam (e eram vistas) relegadas a papéis secundários na economia, negligenciando seu potencial empreendedor e suas inúmeras características que possibilitam o sucesso de suas ideias e empreendimentos, pode-se considerar que a concepção e o projeto do empreendedorismo no Brasil, proporcionou significativos avanços e conquistas para a valorização da mulher, a garantia dos seus direitos e o combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho.

As mulheres apresentam características que contribuem significativamente para sua inserção e atuação no mercado de trabalho, principalmente nas funções relacionadas a gestão de pessoas, gestão financeira e administradora. Conforme Fleury (2013) algumas características em destaque do gerenciamento feminino são: organização (o ambiente, o trabalho é mais organizado), competência (a mulher é mais comprometida e chegou aonde está pela sua capacidade), compreensão (olha a pessoa, e não apenas como profissional), indiferença e flexibilidade.

Fleury (2013) ainda destaca que o modelo e as características da gestão feminina têm uma capacidade de multiprocessamento de informações e situações que ajudam a ter uma visão mais sistêmica e não sequencial da realidade; maior flexibilidade e habilidade de enxergar as pessoas e não apenas no âmbito profissional, ou seja, uma atuação mais integral.

De fato, esses e outros elementos que podem ser abordados, justificam a importância das mulheres na força de trabalho, colaborando com o desenvolvimento dos negócios e no setor econômico. O que não sofreu alteração nesse contexto, mesmo diante das novas jurisdições trabalhistas, foi o crescimento contínuo da jornada de trabalho das mulheres somando o exercício profissional e as atividades domésticas.

No ano de 2019, conforme o IBGE, as mulheres obtiveram uma média de 34,8 horas dedicadas ao seu exercício profissional no mercado de trabalho, contra 39,9 horas desempenhadas pelos homens. Esses números quando estudados sem uma contextualização sócio-histórica necessária, negligenciam que essa diferença se deve ao fato de as mulheres dedicarem uma média de 18,5 horas semanais para o cumprimento das atividades domésticas, enquanto os homens colaboram com apenas 10,3 horas (IBGE, 2019).

Ainda segundo a FIOCRUZ (2022), dados do IBGE afirmam, em 2021, no estudo intitulado “*Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2ª edição*”, que as mulheres brasileiras, principalmente as pretas ou pardas, obtiveram um aumento médio no tempo dedicado aos trabalhos domésticos, demonstrando quase que o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas). Em outras palavras, a quantidade de horas de trabalho integral só demonstra crescimento, o que reafirma a necessidade de valorização dessas milhões de mulheres trabalhadoras no Brasil, que na luta por sua independência financeira e realização profissional, combatem de frente a discriminação e o preconceito, ampliando suas contribuições e atuações no mercado de trabalho.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se que diversos são os desafios e dificuldades que integram o cotidiano das mulheres no mercado de trabalho. Desvalorização e desigualdade salarial, discriminação de gênero, a dupla jornada de trabalho que integra o exercício profissional fora de casa e os serviços domésticos, a ausência de oportunidades originadas da baixa geração de emprego e renda características de cidades brasileiras, além de outros fatores constituem-se como complexos dilemas do cotidiano na vida das trabalhadoras brasileiras.

Essas barreiras ainda dificultam o ingresso de diversas mulheres no mercado de trabalho, assim como também influenciam a saída de outras no decorrer de suas experiências. Contudo, para muitas outras mães, esposas, filhas, autônomas e empregadas, esses desafios tornam-se um verdadeiro combustível que transformam cada obstáculo do caminho em uma espécie de escada para alcançar seus objetivos.

Em suma, o ingresso no mercado de trabalho é uma busca necessária, uma conquista para que essas mulheres possam obter para além de privilégios, o básico para o seu dia a dia: o direito de comprar suas roupas, alimentação, investir em sua vida profissional, cuidar dos seus filhos, aperfeiçoar suas casas, adquirir bens, entre outros aspectos fundamentais para uma vida com dignidade. As possibilidades têm sido criadas pelo próprio público feminino diante as mais difíceis e desafiadoras realidades.

Seja enquanto microempreendedoras, empresárias de médias, grandes empresas e/ou marcas, funcionárias públicas ou privadas, as mulheres brasileiras tem investido em sua capacidade e força de trabalho para atuarem com a produção ou venda de seus produtos, além de trabalharem com a prestação de serviços por meio de seus negócios, ocupando um lugar que historicamente é ocupado em sua maioria por homens (Amorim; Batista, 2012) e assim, demonstrando que as mulheres podem desempenhar cargos de liderança e chefia, exercendo tarefas de investimento, administração, entre outras funções.

Os fatores limitadores que promoveram maior desafio para a escrita da presente pesquisa foram o número limitado de pesquisas e referências no levantamento dos trabalhos devido à escolha do pesquisador em explorar apenas uma plataforma de pesquisa, o Google Acadêmico. Logo, como sugestões de desdobramentos para estudos futuros, sugere-se que o levantamento de trabalhos na temática possa ser realizado em outras plataformas, tais como: Scopus, Scielo, Spell, Web of Science, Capes, entre outros. Além disso, abordagens acerca das estratégias e ações que visem combater e amenizar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, evidenciando o que deve ser mudado, são temas essenciais para o maior conhecimento e mudança dessa realidade.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Após 7 anos em queda, diferença salarial de homens e mulheres aumenta**. 2020. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-03/apos-7-anos-em-queda-diferenca-salarial-de-homens-e-mulheres>. Acesso em: 20 abr. 2024.

AMARAL, J. J. F. **Como fazer uma pesquisa bibliográfica**. Fortaleza, CE: Universidade Federal do Ceará, 2007. Disponível em:

<http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2024.

AMORIM, Rosane Oliveira. BATISTA, Luiz Eduardo. **Empreendedorismo feminino: Razão do Empreendimento**. 2012. Disponível em

<http://www.uniesp.edu.br/finan/pitagoras/downloads/numero3/empreendedorismo-feminino.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

ANTUNES, *et al.* Empreendedorismo Feminino. **Revista Gestão em Foco** - Edição nº 14 – Ano: 2022. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2022/03/EMPREENDEDORISMO-FEMININO-96-a-108.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2019.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória. MOURÃO, Luciana. **Panorama da Participação Feminina na Educação Superior, no Mercado de Trabalho e na Sociedade**. Universidade Salgado de Oliveira/RJ. Publicado em 2018.

Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v30/1807-0310-psoc-30-e174090.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2024.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. 1 ed. Boitempo Editorial, 2018. E-book. Disponível em:

[https://www.amazon.com.br/dp/B07B8DM61P/ref=dpkindleredirect?\\_encoding=UTF8&btkr=1](https://www.amazon.com.br/dp/B07B8DM61P/ref=dpkindleredirect?_encoding=UTF8&btkr=1). Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Rendimento de todas as fontes 2019 – PNAD Contínua**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf). Acesso em: 20 abr. 2024.

CAREGNATO, Sonia Elisa. Google Acadêmico como ferramenta para os estudos de citações: avaliação da precisão das buscas por autor. **Ponto de acesso**, v. 5, n. 3, p. 72-86, 2011.

COHEN, Marlene. **Como escalar montanhas de salto alto?** Exercendo no poder feminino. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

EMPREENDEDORISMO NO BRASIL - GEM 2019. **Empreender 360**. Disponível em: <https://empreender360.org.br/empreendedorismo-no-brasil-gem-2019/>. Acesso em: 15 fev. 2024.

FIOCRUZ. **Mulheres no Mercado de Trabalho**: avanços e desafios. 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em: 15 fev. 2024.

FLEURY, Maria Teresa Leme. Liderança feminina no mercado de trabalho. **Revista CE, Agora é com elas**. Vol. 12. FGV Executivo, 2013.

FREYRE, G. **Sobrados e mucambos Decadência do patriarcado rural e desenvolvimento do urbano**. 15. ed. São Paulo: Global, 2013.

G1. **Número de mulheres empreendedoras no Brasil cresce e chega a 10,3 milhões**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2023/03/08/numero-de-mulheres-empreendedoras-no-brasil-cresce-e-chega-a-103-milhoes.ghtml>. Acesso em: 15 fev. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Atlas, São Paulo, 2008.

GODOY, Paulo Roberto Teixeira de; BRAY, Silvio Carlos. **Considerações sobre o espaço urbano no Brasil**. In: GERARDI, Lucia Helena de Oliveira. *Ambientes: estudos de Geografia*. Rio Claro: Programa de Pós-graduação em Geografia – UNESP; Associação de Geografia Teorética – AGETEO, 2003.

GOÉS, F; MACHADO, F. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **Revista Eletrônica do TRT-PR** - V. 10 n. 99. Mai.21. Disponível em: [uslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/189686](http://uslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/189686). Acesso em: 20 abr. 2024.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por->

amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e. Acesso em: 15 fev. 2024.

JESUS, M. S. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. 2016. 127 f., il. Dissertação (Mestrado em Economia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

MARQUES, F. **Assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho**. Google Acadêmico. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jul-08/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-sexual-mulher-ambiente-trabalho>. Acesso em: 15 fev. 2024.

OLIVEIRA, G. S. *et al.* **Grupo Focal**: uma técnica de coleta de dados numa investigação qualitativa? In: Cadernos da Fucamp, UNIFUCAMP, v.19, n.41, p.1-13, Monte Carmelo, MG, 2020.

OLIVEIRA, L. A.; OLIVEIRA, E. L. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta**, v. 8, n. 1, p. 17-27, 2019.

PEREIRA, R. S. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **II Jornada Internacional de Políticas Públicas**, São Luís – Ma, v. 1, n. 1, p. 1-7, 26 ago. 2005.

PIMENTA, R. B. C. **Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho**: um diálogo Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016.

RIBEIRO, H.; VARGAS, H. Urbanização, globalização e saúde. **Revista USP**, n. 107, p. 13-26, 17 dez. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/115110>. Acesso em: 20 abr. 2024.

RODRIGUES, N. Q. C. Trabalho feminino em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 38-51, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/394/317>. Acesso em: 20 abr. 2024.

SANTANA JUNIOR, G.M.; CALLADO, A.L.C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste brasileiro. RMC, **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, 2017. Disponível em: <https://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B>. Acesso em: 20 abr. 2024.

SANTOS, M. Sociedade e espaço: a formação social como teoria e como método. **Boletim Paulista de Geografia**, n. 54, p. 81-100, 2017.

SCHLICKMANN, E.; PIZARRO, D.. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. 2013. **Revista Borges**. Disponível em:

umarios.org/artigo/evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-umaabordagem-sob-optica-da-lideranca. Acesso em: 20 abr. 2024.

SEBRAE. **Empreendedorismo Feminino como tendência de negócios**. 2019. Disponível em:

[https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/Empreendedorismo\\_feminino\\_como\\_tend%C3%AAncia\\_de\\_neg%C3%B3cios.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/Empreendedorismo_feminino_como_tend%C3%AAncia_de_neg%C3%B3cios.pdf). Acesso em 07 de abril de 2023.

SOUZA, A. B. S. L.; SANTOS, L. R. N.; SILVA, M. M. **As mulheres no mercado de trabalho**. TCC apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, na área de Administração. 2022. Disponível em:

<https://www.grupounibra.com/uploads/repositorio/admin-tcc-13.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

SOUZA, E. S; SANTOS, S.P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). E-FACEQ: **Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ano 3, n. 3, p. 1-19, mai. 2014. Disponível em: 20170427174739.pdf (uniesp.edu.br). Acesso em: 20 abr. 2024.

SOUZA, M. T. S; SILVA, M. D; CARVALHO, R. **Revisão integrativa: o que é e como fazer**. Rev. Einstein, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 13 de março de 2023.

TEIXEIRA, A. N; RIBEIRO, M. B. P. **A urbanização brasileira: reflexões acerca da segregação socioespacial**. XVIII Encontro Nacional dos Geógrafos. 2016.

Disponível em: <https://www.agb.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Alison-Nascimento-Teixeira.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

TEIXEIRA, Enise Barth. A análise de dados na pesquisa científica: importância e desafios em estudos organizacionais. **Desenvolvimento em questão**, v. 1, n. 2, p. 177-201, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2003.2.177-201>. Acesso em: 20 abr. 2024.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354.

ZANNATA, A. C; D'ÁVILAA, F. F. S. **As dificuldades enfrentadas pela mulher para se manter ou se reinserir no mercado de trabalho no pós-pandemia da covid**. Anais do V SERPINF e III SENPINF. Editora: PUCRS, 2020. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/21.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais que me incentivaram todos os anos que estive na faculdade.

À minha namorada por todo apoio e paciência.

Aos professores do curso que tiveram total dedicação em seus ensinamentos.