

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES
Curso Médio de Nível Técnico em Administração

ANNY EWELLY VITÓRIA DE OLIVEIRA LAURENTINO
EMILLY CRISTINA SILVA BATISTA
JÉSSICA AZEVEDO PEREIRA
JOSIANE APARECIDA PEDRO DE JESUS
LUCIANY FURTUNATO DE BARROS
NAYARA THAYNÁ FERREIRA FERRO
RAQUEL SANTOS DA SILVA

A CONSCIENTIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS MULHERES
NO MERCADO DE TRABALHO

São Paulo
2022

ANNY EWELLY VITÓRIA DE OLIVEIRA LAURENTINO

EMILLY CRISTINA SILVA BATISTA

JÉSSICA AZEVEDO PEREIRA

JOSIANE APARECIDA PEDRO DE JESUS

LUCIANY FURTUNATO DE BARROS

NAYARA THAYNÁ FERREIRA FERRO

RAQUEL SANTOS DA SILVA

A CONSCIENTIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec de Cidade Tiradentes, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em administração. Orientado pelos Profs. David Ricardo Zampieri e Sandra Regina Pereira Vasconcelos.

São Paulo

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO

A CONSCIENTIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial, para a obtenção do certificado de Técnico em Administração à Escola Técnica de Cidade Tiradentes.

COMISSÃO JULGADORA

Profª

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes

Profª

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes

Profª

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes

São Paulo

2022

RESUMO

A pesquisa realizada nesse projeto tem a finalidade de minimizar as diferenças e discriminações de gênero que a mulher sofre no mercado de trabalho, e que são decorrentes de uma mentalidade antiquada de anos anteriores e de uma cultura enraizada no patriarcado. Portanto, o presente estudo tem o objetivo de conscientizar a sociedade e o mundo corporativo, a respeito da importância das mulheres na esfera trabalhista, demonstrando e informando – por meio de rodas de conversas, pesquisas, redes sociais, banners e folders – os motivos da falta de oportunidade, os desafios e dificuldades que elas enfrentam no dia a dia, o desempenho que apresentam nas diversas áreas, bem como os avanços, conquistas e mudanças históricas da relação da mulher com o trabalho. Os estudos apontam que o desempenho financeiro das empresas melhora quando as áreas administrativas são mais equilibradas em matéria de gênero e há maior impulso no aumento de produtividade, pois as mulheres trazem novas habilidades para o ambiente trabalho. Eliminar a diferença entre os gêneros poderia aumentar o PIB em 35%, em média. Esses ganhos viriam do aumento da mão de obra, assim como do efeito da diversidade de gênero. Para fazer a análise, foi utilizado um método de pesquisa através de perguntas abertas, fechadas e semiabertas feitas pelo *Google Forms*, no qual as respostas foram diversificadas. O maior público a responder os questionários desse TCC foram mulheres na faixa etária de 18 a 30 anos de idade. Com base nas respostas e gráficos adquiridos, notou-se que ainda existe bastante preconceito, machismo e outros fatores que causam essas diferenças. A persistência de movimentos feministas no mundo inteiro proporcionou um crescimento cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho, mas apesar das evoluções, ainda é necessário discutir as dificuldades das mulheres e melhorar a condição delas no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Mercado de trabalho. Mulheres. Gênero. Dificuldades.

ABSTRACT

The research carried out in this paper aims to minimize the gender differences and discrimination that women suffer in the labor market, which stems from an old-fashioned mindset of previous years and a culture rooted in patriarchy. Therefore, the present study intends to raise awareness among society and the corporate world about the importance of women in the labor market, demonstrating and informing – through chatting circles, theoretical research, social media, banners and folders – the reasons behind the lack of opportunity, the challenges and struggles they face in the day-to-day life, their job performance in various departments, as well as the advances, achievements and historical changes in the relation of women and labor. Studies indicate that the financial development of companies improves when business areas are more balanced in terms of gender and there is greater momentum in increasing the productivity, because women bring new skills to the workplace. Eliminating the gender gap could increase GDP by 35% on average. These gains would come from increasing labor and the effect of gender diversity. To do the analysis, a survey method was used with open, closed and semi-open questions asked through Google Forms, in which the answers were diversified. The largest audience to answer the questionnaires of this paper were women between 18 and 30 years old. Based on the answers and the charts, it was noticed that there is still much prejudice, male chauvinism and other factors that cause these gaps. The persistence of feminist movements around the world has provided an increasing growth of woman in the labor market, but despite the developments, it is still necessary to discuss women struggles and improve their condition in the labor market.

Keywords: Labor market. Women. Gender. Struggles

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
1.1	Tema	7
1.1.1	Delimitação do tema.....	7
1.2	Problemática	7
1.3	Objetivo geral.....	8
1.3.1	Objetivos específicos.....	8
1.4	Hipótese	9
1.5	Justificativa.....	9
1.6	Metodologia científica	10
2	RECURSOS HUMANOS.....	11
2.1	Conceito de Recursos Humanos.....	11
2.1.1	Contexto histórico.....	11
2.2	O desenvolvimento e aprimoramento do Recursos Humanos	12
2.2.1	Departamentos	13
2.2.1.2	Recrutamento e seleção	14
2.3	A gestão de Recursos Humanos e a inclusão de mulheres	15
3	O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI	17
3.1	Setores do Mercado de Trabalho	18
3.2	Reflexos da Pandemia no Mercado de Trabalho.....	19
4	PERFIL DA MULHER CONTEMPORÂNEA.....	19
4.1	Abordagem histórica.....	19
4.2	Mulheres no Mercado de Trabalho na atualidade	23
4.2.1	A luta da mulher por inserção e ascensão profissional no mercado.....	24
5	O IMPACTO DA INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO	25
5.1	A diversidade de gênero é importante	26
	ANÁLISE DE RESULTADOS.....	28

CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem o intuito de demonstrar a importância da conscientização sobre a mulher no mercado de trabalho no século XXI, trazendo reflexões a respeito participação feminina, os problemas enfrentados e as percepções sociais acerca da força de trabalho feminina.

1.1 Tema

Mercado de Trabalho.

1.1.1 Delimitação do tema

A conscientização da importância das mulheres no mercado de trabalho.

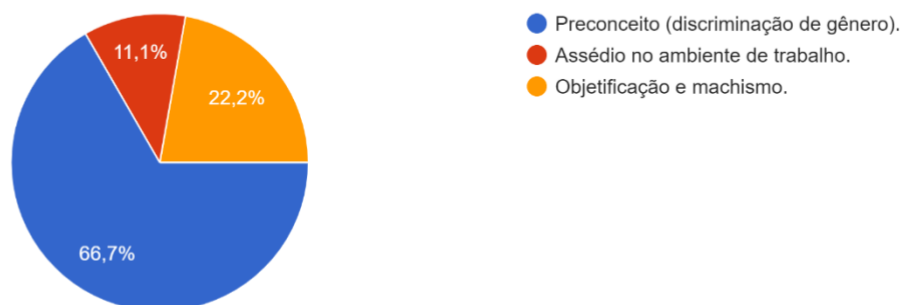
1.2 Problemática

Pergunta norteadora: Como conscientizar o mercado de trabalho sobre a importância das mulheres?

Gráfico 01 – Maiores desafios das mulheres

10. Dentre os fatores citados abaixo, quais deles são os maiores desafios encontrados pelas mulheres ao tentar entrar em uma empresa?

9 respostas

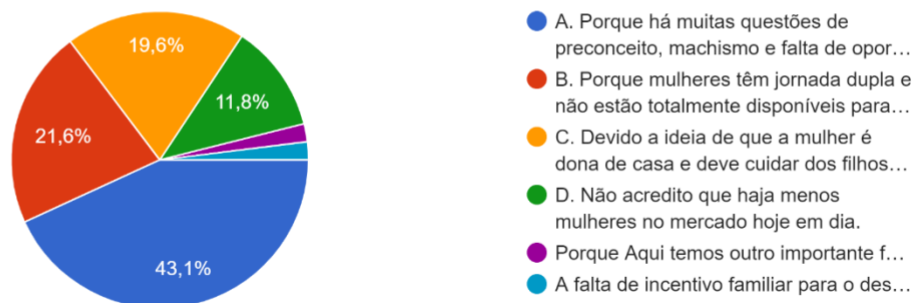


Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Gráfico 02 – Diferença entre homens e mulheres no mercado

2. Na sua opinião, por qual motivo há menos mulheres do que homens atuando no mercado de trabalho?

51 respostas



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Gráfico 03 – Conscientização e valorização das mulheres

7. Por que a conscientização é uma forma de diminuir essas dificuldades e promover a valorização da mulher no mercado de trabalho?

51 respostas



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

1.3 Objetivo geral

- I. Conscientizar a sociedade e o mercado de trabalho a respeito da importância das mulheres no mercado.

1.3.1 Objetivos específicos

- I. Identificar fatores que causam a discriminação;

- II. Verificar a importância da mulher no mercado de trabalho;
- III. Analisar as dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho.

1.4 Hipótese

- I. Apresentar os motivos sobre a falta de oportunidade para as mulheres no mercado de trabalho;
- II. Pesquisar relatos de empresas das quais as mulheres são extremamente importantes;
- III. Demonstrar por meio de vídeos e rodas de perguntas a maneira de como as mulheres têm um ótimo desempenho no trabalho, além de serem importantes em diversas áreas.

1.5 Justificativa

Essa pesquisa é realizada a partir da necessidade de proporcionar à sociedade o conhecimento a respeito da conscientização da importância das mulheres no mercado de trabalho. Nesse trabalho será abordado o papel da mulher e as dificuldades femininas para trabalhar na sociedade brasileira do século XXI. Tendo em vista as seguintes dificuldades: jornada dupla, desigualdade de gênero, machismo e assédio, entre outras, busca-se informar os alunos da ETEC de Cidade Tiradentes a respeito de tais fatores, já que estes indivíduos serão os profissionais do futuro.

Esse é um assunto que tem relevância devido ao constante crescimento populacional de mulheres, porém um baixo índice de mulheres trabalhando, já que muitos acreditam que o “ambiente de negócios” é um espaço para os homens e a mulher são limitadas ao cuidado doméstico como mães e donas de casa. Mesmo com o aumento das estatísticas, ainda deve-se continuar falando sobre isso, porque o intuito é que a mulher ganhe seu espaço e se posicione contra esse cenário discriminatório.

Durante muitos anos, a ausência de mulheres em posições de evidência no espaço público do trabalho era o habitual. Hoje, elas estão ocupando essas posições, ainda que com a persistência da exclusão velada.

Utilizar-se dos meios de comunicação disponíveis para tratar sobre o tema é fundamental para a conscientização social, para a alteração da sociedade e construção de uma nova realidade. Portanto, é essencial que por meio da comunicação digital, seja possível tornar as mulheres mais reconhecidas e que elas entendam o que podem sofrer e como se preparar contra isso.

O intuito desse trabalho é gerar oportunidades e conhecimento por meio da conscientização, de forma que mais mulheres estejam conscientes de quais aspectos influenciam e podem diferenciá-las no mercado. O objetivo é que público alvo seja afetado positivamente e passe a ocupar cargos de importância mesmo perante os desafios sociais.

1.6 Metodologia científica

“Assim, a metodologia são os procedimentos e regras utilizadas por determinado método. O método científico é o caminho da ciência para chegar a um objetivo. A metodologia são as regras estabelecidas para o método científico, por exemplo: a necessidade de observar, a necessidade de formular hipóteses, a elaboração de instrumentos etc.” (RICHARDSON, 1999 pág. 22).

Vergara (2005), distingue dois critérios básicos: quantos aos fins:

Estudo de caso: O estudo de caso é um método qualitativo que consiste, geralmente, em uma forma de aprofundar uma unidade individual e serve para responder questionamentos que o pesquisador não tem muito controle sobre o fenômeno estudado. Foi utilizado um método de pesquisa através de perguntas abertas, fechadas e semiabertas feitas pelo *Google Forms*, as quais estavam relacionadas a inclusão e a importância da mulher no mercado de trabalho, onde foram obtidas opiniões distintas, em que o maior público a responder o questionário foram mulheres na faixa etária de 18 a 30 anos de idade. Visto que a maioria relatou que há uma grande disparidade entre mulheres e homens que ingressam no mercado de trabalho, nota-se que ainda existe bastante preconceito, desigualdade de gênero, machismo e outros fatores que causam essas diferenças.

Bibliográfico: Pesquisas feitas através de sites, artigos, livros, vídeos.

2 RECURSOS HUMANOS

2.1 Conceito de Recursos Humanos

O conjunto de colaboradores de uma organização é chamado de Recursos Humanos, mais conhecido como RH. O setor de RH é responsável pelo recrutamento e seleção dos trabalhadores, por seus treinamentos, benefícios e remunerações.

Logo, faz-se necessário usar de ferramentas que deixem o ambiente corporativo mais contente e harmonioso, fazendo assim então o uso de avaliações de desempenho, pesquisas de satisfação e programas de incentivo de uma forma que faça com que o profissional esteja engajado, motivado e feliz com a organização.

Toledo (1986) diz que RH refere-se a: "O ramo de especialização da ciência da Administração que desenvolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade".

Diante disso, afirma-se que a área do RH trata do recrutamento, do treinamento, da seleção, do desenvolvimento, da manutenção e da avaliação dos funcionários. Logo, pode-se considerar que a sua existência está diretamente ligada na melhora não só dos funcionários, mas também como da organização em sua totalidade.

2.1.1 Contexto histórico

Em 1890, o RH estava na primeira das suas quatro fases, chamada de Revoluções Industriais, nome dado por conta da força e do impacto da Revolução Industrial em relação ao empregador e o empregado, nessa primeira fase, o foco maior do RH era a contratação de mão de obra, demissão dos funcionários e pagamentos deles.

Em sua segunda fase, chamada de Departamento pessoal, já no ano de 1920, o RH passa a atuar como mediador das relações entre empresa e funcionário, isso por conta do crescimento acelerado das indústrias e das reivindicações dos trabalhadores por seus direitos.

Na terceira fase, chamada de Gestão de Recursos Humanos, o RH começa a se alinhar com a história que conhecemos hoje, ele passa a não ser responsável

somente pela contratação e demissão dos funcionários, mas também pela avaliação de desempenho e potencial, fazendo com que o RH buscasse por profissionais cada vez mais capacitados.

2.2 O desenvolvimento e aprimoramento do Recursos Humanos

Para o RH ser o que é atualmente, ele tem passado por um processo demorado e recente. Dessa forma, ainda não são datadas claramente o surgimento de cada um dos departamentos dentro do Recursos Humanos. Porém, com base em alguns fatos, nota-se que no processo de desenvolvimento, vários dos departamentos conhecidos hoje, surgiram com a ocorrência de fatos históricos desencadeados de acordo com a época.

Por exemplo, já existia algumas características da gestão de RH na Inglaterra há muito tempo, no período em que trabalhadores de curtume e artesãos formavam associações para conquistar direitos e garantir o mínimo de qualidade de trabalho, ou seja, o conjunto de diretrizes que formam a área de Recursos Humanos é a melhora desses princípios conquistados há décadas. Além disso, o RH atual também está se adaptando as constantes transformações sociais e as tecnologias dos dias atuais, acompanhando a indústria 4.0 para trazer melhorias às próximas gerações de trabalhadores e processos mais eficientes e otimizados.

O denominado Recursos Humanos 4.0 é a revolução que será trazida pelo futuro e que buscará ser mais estratégico e criativo que a nova realidade futurística trará. Logo, com o avanço tecnológico, as indústrias também deverão aprimorar-se e todo o sistema socioeconômico sofrerá os impactos, para isso surgirá o novo Recursos Humanos.

Em maio de 1943, que o decreto-lei 5.452 possibilitou a criação da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) durante a Era Vargas. Essa conquista foi um divisor de águas e marcou profundamente a história trabalhista, porque antes os vínculos empregatícios tinham caráter exploratório e desumano. A escravidão é um exemplo de uma relação empregatícia, já que os senhores de engenho "compensavam" seus escravos como uma forma de pagamento. Os donos de fazendas pagavam de acordo com suas vontades, sem nenhuma legislação que regulasse essas trocas trabalhistas.

A CLT conseguiu transformar esses processos e trazer melhores condições de trabalho, ou seja, passou-se a regulamentar diretos, férias, serviços, registro na carteira de trabalho, 13º salário, e outros direitos empregatícios.

2.2.1 Departamentos

Na contemporaneidade, existem cinco principais departamentos dentro da área de gestão de pessoas: departamento pessoal; recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; remuneração, benefícios e áreas de atuação.

Tais departamentos são fundamentais para a formação dessa área, porque cuidam de assuntos específicos a respeito da colaboração do funcionário na empresa, de forma que todas as lacunas a respeito dessa participação sejam supridas, solucionando todos os eventuais problemas que a empresa ou organização poderia ter.

2.2.1.1 Departamento Pessoal

O departamento pessoal trata a respeito da parte burocrática sobre a admissão, vínculo empregatício, rescisão, etc. Dessa forma, são elaborados documentações e procedimentos como: contrato de trabalho, piso salarial, desconto por faltas, termo de rescisão de contrato, entre outros. O vínculo empregatício inclui todas as etapas que envolvem a admissão, apuração de ponto, benefícios, folha de pagamento e demissão.

Portanto, com tantos assuntos burocráticos e prazos trabalhistas a serem cumpridos, este setor necessita principalmente da cooperação entre seus membros. Isso porque facilmente ocorrem alterações e variações devido a registros incorretos. Tendo em vista que a partir da criação da CLT, as empresas e os empregadores tiveram que se comprometer a seguir regulamentos específicos devido as fiscalizações trabalhistas que poderiam penalizar a organização, o departamento pessoal é responsável por cuidar dessa burocracia, elaborando e conservando documentos.

Esses documentos, além de úteis para regulamentação, podem justificar promoções ou desligamentos, uma vez que possuem dados funcionais e permitem o

acompanhamento de datas exatas da chegada e atrasos de um empregado, registro de ponto e quantidade de faltas.

2.2.1.2 Recrutamento e seleção

O setor de recrutamento e seleção é responsável por atrair e selecionar candidatos para as vagas que mais se qualificam e atendem aos requisitos de um determinado cargo. Esse departamento busca contratação e retenção de talentos que sejam adequados à vaga e que diminua a rotatividade de funcionários, impulsionando o crescimento da empresa.

Recrutar faz parte de atrair candidatos, enquanto selecionar é escolher dentre os candidatos qual é o mais adequado. Como o próprio nome diz, essas são as principais atividades do setor e ocorrem por meio de divulgação de vaga, entrevistas, testes, avaliações comportamentais, etc. Esse setor é fundamental nas empresas porque hoje as pessoas que a compõem são um diferencial competitivo, o que a destaca das demais, porque pessoas mais produtivas e criativas têm contribuído para o crescimento e sucesso das empresas.

Mesmo após a CLT, foi somente na década de 80 que as relações entre os funcionários e as empresas obtiveram uma melhora significativa e os procedimentos se tornaram mais eficientes.

2.2.1.3 Treinamento e desenvolvimento

O treinamento e desenvolvimento é sobre como melhorar o desempenho do empregado, buscando conhecimento técnico ou comportamental para melhorar as habilidades e competências dele. O treinamento busca formas de treinar o funcionário após sua admissão, apresentando o funcionamento da empresa, enquanto o desenvolvimento, é quando este já está na empresa há algum tempo e precisa desenvolver alguma competência para realizar suas tarefas com maior eficiência.

No T&D, o objetivo é a capacitação dos indivíduos para aumentar sua produtividade e melhorar seus resultados. Logo, são procedimentos realizados com frequência e que envolvem avaliação e testes que possibilitam reconhecer as necessidades e lacunas a serem preenchidas.

Nas últimas décadas, a gestão de recursos humanos sequer cogitava essa possibilidade e acreditava que o funcionário já deveria entrar na empresa com todos os devidos conhecimentos. Essas características têm se alterado com o tempo e notou-se que é de suma importância esse setor para a melhora no dia a dia da empresa.

2.2.1.4 Remuneração, benefícios e áreas de atuação

O setor de remuneração e benefícios elabora e pesquisa valores quantitativos, logo, diz respeito ao salário, como tabelas salariais, alterações salariais de cargos, custo de pessoal, benefícios fixos e variáveis, salário líquido e bruto, remuneração por horas extras, descontos por faltas injustificadas e todos os demais aspectos que podem interferir na alteração do salário.

Esse setor garante a satisfação e motivação, alinhando os interesses da organização com as carências dos subordinados, otimizando a relação e elevando a produtividade. Afinal, essa é a principal razão pela qual os indivíduos trabalham, desde os tempos antigos.

A remuneração pode ser comparada com as práticas realizadas durante a Idade Média ou na Grécia Antiga, em que comerciantes contrataram servos ou camponeses necessitando de mão de obra e estes buscavam por moedas ou mantimentos para sua sobrevivência durante o inverno ou alimentar suas famílias.

Após a Revolução Industrial em 1760, ocorreram mudanças sociais após perceber-se que os trabalhadores estavam trabalhando durante um longo período de tempo, sendo expostos a riscos de morte ou perda de membros, não havendo direitos que os protegessem. A CLT, no Brasil, impôs direitos que priorizam a saúde e os direitos do empregado, sobrepondo a importância da vida humana.

2.3 A gestão de Recursos Humanos e a inclusão de mulheres

Visto que a GRH (Gestão de Recursos Humanos) foi evoluindo demoradamente e recentemente, é uma área que ainda sofre de déficits em seus procedimentos. Somado ao fato de que os comportamentos sociais patriarcais,

sexistas, discriminatórios, são fatores influenciadores para a construção desses procedimentos e conseqüentemente causam tanto impacto quanto eventos históricos.

Durante um longo tempo, na Antiguidade, as mulheres eram pedidas de trabalhar e obrigadas a realizar exclusivamente atividades domésticas, limpando a casa ou buscando água. Na Idade Média, tais mulheres conseguiam alguns simples trabalhos, como costureiras por exemplo. Enquanto na Idade Moderna, passaram a ocupar cargos de balconistas, assistentes, auxiliares, enfermeiras ou professoras; cargos que não agregaram tantas responsabilidades e gerava alguma remuneração.

Os tipos de cargos ocupados por mulheres, além de não serem “difíceis” na percepção da sociedade, também eram aqueles que remetiam à identidade maternal da mulher, onde durante séculos foi sugerido que o papel feminino era o de cuidar de crianças e guardar a casa. Cargos que não as tornaria másculas, pelo contrário, ressaltaria sua natureza.

E apesar da expansão econômica, urbanização desenfreada e do crescimento industrial, acontecimentos que facilitaram a inserção de mulheres no mercado de trabalho e dos novos trabalhos ocupados, durante a década de 70, ainda não foi o bastante para combater a mentalidade social sexista. Segundo pesquisas realizadas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), apesar de ocorrer um grandioso aumento percentual apontando que havia um número maior de mulheres trabalhando em relação aos dados anteriores, ocupando posições de menos destaque e poder nas organizações.

Em vista disso, é responsabilidade da Gestão de Recursos Humanos assegurar a inclusão feminino e o desenvolvimento das mulheres nas empresas. Ou seja, o RH deve reconhecer essas discrepâncias e combatê-las de forma estratégica, sabendo que este é um assunto pertinente à nova geração. Sabendo que os Recursos Humanos devem estar atentos às alterações socioculturais e fazer parte da transformação social.

É importante ressaltar que essa área é essencial para o desenvolvimento e crescimento organizacional e que além de se manter atualizado, deve sempre modernizar seus colaboradores e introduzir novas percepções que possam incrementar em seu diferencial corporativo. Por outro lado, promover a inclusão feminina também colabora para a mudança da perspectiva da sociedade sobre o tema, quebrando paradigmas e atuando em conjunto ao pensamento modernista e revolucionário da geração do século XXI.

3 O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

Ao falar em Mercado de Trabalho, fala-se de formas de trabalhos que possam existir, trabalhos esses que são feitos com base de troca, seja essa troca por um salário, uma bonificação ou qualquer outra forma de compensação pela mão-de-obra exercida. BANOVA (2012 apud DEBORTOLI, 2016) diz que o mercado de trabalho nada mais é do que as vagas de emprego oferecidas pelas empresas e a oferta e procura das mesmas que está refletido nos critérios de seleção de pessoal dentro do sistema de recursos humanos das empresas.

Por meio dessas vagas e procuras por emprego, temos as ofertas e demandas dentro do mercado de trabalho. Quando existe uma determinada quantidade de vagas de emprego, existem também trabalhadores disponíveis para as ocuparem e geralmente essa disponibilidade e procura pelas vagas acaba sendo maior que as vagas que estão sendo oferecidas. Dependendo da profissão, as ofertas e demandas no mercado de trabalho mudam, pois até o segmento ou a localização podem servir de influência para os profissionais no momento de buscarem por vagas, assim, torna-se necessário fazer uma pesquisa de como está o Mercado de Trabalho na área escolhida antes mesmo de começar os estudos para futuramente ocupar a função. Isso acontece pois existem grandes diferenças entre os segmentos das áreas, por exemplo, a maneira em como o Mercado de Trabalho está para o profissional de educação física atualmente, é diferente da forma em que está para o profissional de direito ou medicina. Então é de extrema importância que as pesquisas sejam feitas e que haja essa preocupação e esse conhecimento sobre tais diferenças.

Uma vez que o Mercado de Trabalho é o local onde empregadores buscam empregados e sua força de trabalho, nota-se também que ele é de imprescindível para a economia de um país, pois tem a capacidade de definir os rumos do desenvolvimento, já que de um lado existem profissionais com diversas especialidades para oferecer, e do outro, empresas precisando deles e dessas habilidades. É justamente essa interação entre empresas e profissionais que dita como o Mercado de Trabalho irá desenvolver-se, porque quando observa-se uma grande demanda de determinada área de atuação, ela é bastante valorizada, logo são abertas mais portas para os profissionais, as buscas das empresas aumentam, fazendo com que eles ingressem no Mercado com muito mais facilidade, diferente das áreas que não tem tanta demanda, e sobra em oferta, porque a tendência é que esses

profissionais tenham que se esforçar em dobro para se destacarem e terem boas oportunidades.

Novamente pode-se ressaltar a importância de estar atento na demanda do mercado ao escolher uma carreira para atuar. Não somente este, mas o cenário como um todo, já que ao falar de Mercado de Trabalho, discute-se também o país, pois existem alguns desafios que fazem com que quem vai começar uma carreira ou quem quer se manter na que já possui enfrentam, então, é necessário que se tenha conhecimento do que estudar e pesquisar se a carreira é promissora no mercado.

3.1 Setores do Mercado de Trabalho

Dentro do Mercado de Trabalho, há uma divisão de setores, sendo eles:

Setor primário: é onde encontra-se a produção de matérias-primas, ou seja, são os produtos cultivados ou extraídos da natureza, onde posteriormente serão transformados em mercadorias ou consumidos. No Setor Primário é onde está a pecuária, a agricultura, o extrativismo vegetal, animal e mineral. O Setor Primário recebe esse nome por ser o campo que antecede os demais, fornecendo matérias-primas para eles.

Setor secundário: é o que a matéria-prima se transforma em produtos, onde é inserida a construção civil e o fornecimento de serviços industriais. No setor secundário também são envolvidas as indústrias têxteis e alimentícias. Esse é um setor de extrema importância para a população pois gera um grande volume de renda e empregos.

Setor terciário: é onde observa-se grande parte da geração de empregos e riquezas. É o setor composto por atividades de comércio e serviços, que é responsável pelas áreas da saúde, educação, comércio e turismo. As atividades desse setor além de serem primordiais na geração de empregos, têm uma participação na economia mundial, porque são menos dependentes dos demais setores.

Mesmo com essa divisão de setores dentro do Mercado de Trabalho, é possível visualizar a relação estabelecida entre elas, isto é, a matéria-prima extraída do setor primário, se transforma em objeto quando passa pelo setor secundário e é comercializada no setor terciário.

3.2 Reflexos da Pandemia no Mercado de Trabalho

A pandemia da COVID-19 afetou o Mercado de Trabalho em diversas áreas, e isso aconteceu não somente no Brasil, mas no mundo todo. É possível perceber que diversas áreas de atuação se valorizaram muito, enquanto outras foram muito prejudicadas e ainda passam por dificuldades e sofrem as consequências.

Um exemplo de segmento que se prejudicou muito com a pandemia foi a área de turismo, pois em isolamento e com distanciamento social, os profissionais precisaram se reinventar e inovar para se destacarem quando as pessoas começaram a viajar novamente, mas em contrapartida, há o segmento de tecnologia com uma grande valorização, pois profissionais de muitas outras áreas tiveram a necessidade de levar seus negócios para a internet, fazendo com que a busca por essa área aumentasse bastante e a demanda por seus serviços também.

4 PERFIL DA MULHER CONTEMPORÂNEA

4.1 Abordagem histórica

É essencial relatar que a trajetória da mulher ao decorrer da história, é fortemente marcada por vários acontecimentos pautados em aspectos econômicos e socioculturais, que são, de certa forma, responsáveis pela formação do papel que elas desempenham na sociedade. Sob essa perspectiva, BAUER (2001, p.13) diz:

“Estudar, numa perspectiva histórica, as dificuldades e a trajetória das mulheres na sociedade ocidental, pode ser uma excelente oportunidade de compreender melhor a difícil situação que elas enfrentaram e, em certa medida, continuam enfrentando [...]”

As influências no perfil da mulher são observadas em diferentes esferas de convivência social, como na família, por exemplo, e ainda nas atribuições de gênero, que evidenciam a mulher como mãe e dona de casa e o homem como provedor do lar e responsável pelo trabalho laboral.

As primeiras reivindicações das mulheres ganharam notoriedade na História durante a Revolução Francesa de 1798, onde uniram-se na luta pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade inspiradas pelo Iluminismo. Em decorrência da “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão” escrita na época e que

desconsiderava as mulheres, a revolucionária feminista Marie Gouze (1748 – 1783) sob pseudônimo Olympe de Gouges, conhecida por contestar essas crenças sociais, publicou o seu próprio documento “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, em defesa dos direitos e deveres – políticos e civis - da mulher perante a sociedade. No artigo 6º dessa declaração, GOUGES (1791) afirma:

“[...]Todas as cidadãs e cidadãos, sendo iguais aos olhos da lei devem ser igualmente admitidos a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo as suas capacidades e sem outra distinção a não ser suas virtudes e seus talentos.”

Embora suas reivindicações tenham sido desprezadas, os escritos de Gouges descrevem não somente as discriminações e opressão de gênero, como pavimentaram o caminho para novas discussões e movimentos feministas no mundo todo.

Ainda nos séculos XVIII e XIX, durante os períodos das intensas transformações e impactos industriais advindos das Revoluções Industriais, além da ascensão do sistema capitalista, a força de trabalho feminina – junto à mão de obra infantil – passou a ganhar espaço e ser utilizada em larga escala sobretudo na Indústria Têxtil, embora também trabalhassem em minas de carvão. Poucas mulheres operavam em fundições, nas operações têxteis, no entanto, devido às inovações nos processos de trabalho, houve a redução de homens empregados e a substituição pela mão de obra feminina e até mesmo infantil, com baixa remuneração. (HENDERSON, p. 126, 1969).

É importante destacar que a inserção das mulheres nas indústrias ocorreu, pois elas eram consideradas mão de obra barata e, portanto, suscetíveis à exploração laboral, segundo MELO (p. 07, 2000), nessa perspectiva:

“É bem verdade que essa absorção das mulheres no mercado de trabalho deu-se por meio da geração de novas ocupações com baixa qualidade do posto de trabalho, precarização das relações de trabalho e queda nos rendimentos dos trabalhadores.”

Nesse cenário, as mulheres não apenas sofriam as consequências físicas do trabalho fabril prolongado, como eram obrigadas a trabalhar no período de gestação, quase até o momento do parto, uma vez que podiam ser demitidas e perderiam seus salários se deixassem as fábricas mais cedo (ANGELS, p. 198, 2008). Cabe mencionar ainda que tinham de desdobrar-se entre as fábricas e o cuidado doméstico da casa e dos filhos.

Sem quaisquer medidas de proteção, de legislações trabalhistas e diante de condições insalubres, jornadas de trabalho excessivas e disparidade salarial em relação aos homens, surgiram novas manifestações que provocaram o surgimento de leis. Por exemplo, em 1842 e 1847, a Inglaterra proibia, respectivamente, o emprego de mulheres em áreas subterrâneas e limitava suas horas de trabalho, já em 1847, a mulher recebia proteção contra exploração patronal. (HENDERSON, p. 138, 1969).

Em razão dessas mudanças, as empresas não viam mais lucros no trabalho feminino e, por conta disso, as mulheres voltaram aos afazeres domésticos em suas casas e ressurgiram com mais força no mercado de trabalho, entre os anos de 1914 e 1945 no século XX, em meio aos acontecimentos da Primeira e Segunda Guerra Mundial. As guerras trouxeram inúmeras transformações nas sociedades que se estenderam ao longo dos anos, como nos setores da economia, assim como impulsionaram desenvolvimentos tecnológicos. Muitos paradigmas acerca do papel da mulher na sociedade foram transformados ao decorrer dessa época.

Uma vez que os homens estavam servindo na guerra, e, portanto, tiveram de deixar seus cargos de trabalho nas empresas, as mulheres passaram a preencher essas funções laborais, dentre outras atividades, além de se responsabilizarem pela administração dos negócios da família e se tornarem as provedoras do sustento do lar durante o período. Elas eram alocadas, em grande parte, na manufatura de armas e munições nas indústrias bélicas que estavam com altas demandas de produção, porém ocupavam outras funções como: motoristas de caminhões e ambulâncias, cozinheiras, mecânicas, secretárias em escritórios, assim como eram incentivadas ao trabalho voluntário de enfermeiras nos postos de batalha, ou seja, a mulher deixava de ser necessariamente somente mãe e esposa.

De acordo com o Museu Imperial da Guerra, quase 1 milhão de mulheres foram empregadas em fábricas de armamento em 1918 na Inglaterra. Muitas oportunidades também surgiram no setor de transporte, nos modais ferroviários por exemplo, o número de trabalhadoras foi de 9 mil para 50 mil ao decorrer dos conflitos. Ainda segundo o Museu Imperial, mais de 100 mil mulheres também marcaram presença nos serviços uniformizados, como nas Forças Navais e Aéreas dos exércitos britânicos. Muito do trabalho laboral feminino exercido na Primeira Guerra Mundial também é observado durante os conflitos da Segunda. O Serviço Territorial Auxiliar, fundado em 1938, foi uma das maiores organizações dos serviços armados contando com a participação de mais de 250 mil mulheres. (IWM, 2022, tradução nossa).

Embora a mulher tenha conquistado mais espaço no mercado de trabalho, ocupando cargos mais diversificados, como os administrativos e médicos, sua existência social ainda era envolta no machismo estrutural da sociedade, entre outros problemas, as mulheres recebiam salários menores dos que os homens. Essa problemática também é ressaltada por TRESPACH (p. 120, 2017) que diz:

“Nos Estados Unidos, próximo do fim da guerra, vinte milhões de mulheres trabalhavam, um aumento de quase 60% em relação à situação anterior ao ataque de Pearl Harbour, em 1941. Todavia, recebiam salários consideravelmente menores do que os homens [...]”.

Quando os conflitos encerraram, muitas foram demitidas para dar espaço aos homens e incentivadas a retornar aos seus lares, no entanto a experiência vivenciada nas guerras foi um fator que deu credibilidade às causas feministas, como o movimento sufragista que impulsionou a luta pelo direito ao voto. Segundo TRESPACH (p. 116, 2017) “Quando a Segunda Guerra teve início, em poucos países do mundo as mulheres tinham direitos civis e cidadania plena. A participação na vida política era uma conquista recente”.

Ao final da década de 60 e ao longo das décadas de 70 e 80 em diante, a sociedade vivenciava novas mudanças no que tange o desenvolvimento social e o papel das mulheres. Os processos de urbanização acelerado, expansão econômica, bem como a globalização, facilitaram o ingresso de mais pessoas ao mercado de trabalho, assim como o surgimento de novas leis trabalhistas. A partir de então, o movimento feminista passou a ganhar força em nível mundial, a considerar as ondas feministas principalmente nos Estados Unidos e no Reino Unido, que, além dos debates referentes à cidadania, propuseram discussões sobre discriminação de gênero, direitos iguais entre homens e mulheres, opressão feminina advinda do patriarcado, etc. que contestavam o papel social atribuído às mulheres até então.

A participação feminina é elevada também no mercado de trabalho brasileiro, apesar de ocuparem cargos mais domésticos. Alguns dos fatores que contribuíram para esses avanços foram as leis trabalhistas no Brasil. Cabe destacar a Constituição Federal de 1988, que declarava igualdade entre os gêneros na sociedade e também no trabalho, considerado pela Constituição como um direito social, além disso, há a lei de nº 9.799 de 1999, que permitiu legalmente o acesso igualitário ao trabalho, e também a Licença-Maternidade estabelecida na lei 10.421/2002, que garante às empregadas 120 dias de licença sem prejuízo de emprego e salário.

4.2 Mulheres no Mercado de Trabalho na atualidade

As mulheres modernas estão buscando cada vez mais seu reconhecimento profissional e pessoal, assim também como sua independência financeira. Vê-se na atualidade que a mulher de forma geral, está mostrando que tem capacidade para ocupar os mais diversos cargos com autoridade e responsabilidade.

O maior número de mulheres ativas no setor profissional deveria gerar proporcionalmente um nível maior de reconhecimento, também provocando assim maiores oportunidades de desenvolvimento, porém para que isso seja possível uma das soluções seria tornar visível o fenômeno “Teto de Vidro”, fenômeno social que a partir de barreiras culturais organizacionais, familiares individuais, dificulta o acesso de mulheres a posição de liderança; conforme Lima (2008) e acabar com esses obstáculos, tornando a competição por postos de trabalho mais legítima, levando em consideração sempre que possível suas qualidades e especialidades profissionais e não as diferenças entre gêneros.

Segundo Russel, Rush e Herd (1988) identificam-se seis barreiras como sendo as principais perante a inserção e sustentação no ambiente do mercado de trabalho, barreiras essas enfrentadas pelas mulheres caracterizadas inadequadamente para o gerenciamento; preocupações femininas e sociais; barreiras organizacionais; educação ou experiência limitada; preocupações femininas e resistência a subordinação.

Conforme os autores citados acima, ainda existe o preconceito masculino ao caracterizar as mulheres como “sexo frágil”, sendo considerada incapazes de resolver problemas por terem um lado mais delicado e sensível quando comparadas as atitudes masculinas.

Embora a mulher tenha reestabelecido seu papel perante a sociedade, ainda existe questões que instituem empecilhos no espaço laboral, segundo Scherer (2008) a condição familiar como o casamento e a quantidade de filhos acaba agindo de forma negativa para a mulher e positiva para o homem quanto ao trabalho. Sentimentos como a angústia e o estresse, além da própria culpa de não dar atenção necessária aos filhos, são resultantes da relação trabalho e família, entretanto são aspectos que não agem como interferência à sua dedicação e determinação em alcançar seus objetivos.

Apesar do crescimento da ocupação da mulher no mercado de trabalho, o instituto Ethos (2010) indica a ocorrência de um afunilamento hierárquico, quanto maiores forem as atribuições de chefia as organizações são menores as dimensões de ocupação das mulheres.

Incentivar mulheres a entrar no mercado de trabalho é uma das maneiras de acabar com a desigualdade de gênero e todas as suas consequências ruins. Além disso, a iniciativa também significaria um grande avanço econômico e social para o Brasil. Segundo estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil conseguiria expandir sua economia em até R\$ 382 bilhões ao longo de oito anos, caso aumentasse em 1/4 a quantidade de mulheres no mercado de trabalho até 2025. A expectativa é de que 5,1 milhões de mulheres entrariam para o mercado de trabalho se o Brasil expandisse 5,5 pontos percentuais.

Para proporcionar e aumentar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho é essencial que o Brasil invista em algumas áreas, como por exemplo a área da educação. Atualmente, as mulheres são maioria na conclusão do ensino superior, porém, ainda que isso seja proveitoso, é de extrema importância que o incentivo continue se expandindo para aumentar as possibilidades de inserção da mulher no mercado de trabalho. Visto que quanto mais capacitadas elas forem, maiores serão as possibilidades de conquistarem cargos de gerência, as quais ganham em média, 37,4% a menos que os homens nas mesmas áreas, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) publicada na segunda edição da pesquisa “Indicadores sociais das mulheres no Brasil”.

4.2.1 A luta da mulher por inserção e ascensão profissional no mercado

Nem tudo são flores, a pandemia da COVID-19 acertou a todos, trazendo consequências financeiras e emocionais, além da dor e do luto pela perda de muitas pessoas queridas. No ano de 2021, as mulheres brasileiras não conseguiram aumentar sua participação em cargos de liderança, perdendo reduzindo sua participação no mercado de trabalho e sofrendo com a perda de oportunidades e com o desemprego no Brasil.

Uma pesquisa do instituto brasileiro de economia da fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE) aponta que a porcentagem de brasileiras a procura de vagas em 2021 foi de 16,4%, o que equivale a 7,5 milhões de mulheres. No ano passado, o índice médio anual de desemprego na economia foi 13,2%. O mesmo estudo, comandado pela pesquisadora Janaina Feijó, mostra que a taxa de inclusão das mulheres no mercado de trabalho está entre 51,5%, o qual aponta uma tendência de queda. Em 2019, a taxa de participação foi 58,3%. A comparação com os homens, cuja participação atual é de pouco mais de 71%, as mulheres têm presença de 20% inferior no mercado de trabalho.

A circunstância da pandemia fez com que, em muitos casos, mulheres ficassem sobrecarregadas com tarefas domésticas e também cuidando de suas crianças. O impacto do isolamento social e da interrupção de redes de apoio podem ser vistos em grandes números, e somam-se históricos de injustiça de gênero no mercado de trabalho, como a desigualdade salarial entre os gêneros.

De acordo com recente relatório do Fórum Econômico Mundial, ainda serão necessários mais de 267,6 anos para a desigualdade econômica de gênero ser pautada no mundo, e foi de 100 para 136 anos o tempo previsto para a igualdade salarial ser alcançada. Segundo o estudo, ainda que a proporção de mulheres entre profissionais qualificados esteja aumentando, o abismo de renda ainda se mantém, com poucas mulheres conquistando cargos de liderança. Além disso a revolução na equidade de gênero está paralisada mesmo nas grandes economias e indústrias.

A desigualdade de gênero é um assunto polêmico e de extrema relevância que precisa estar entre um debate constante, principalmente entre lideranças, para que o mercado de trabalho promova inovações e mudanças em relação a inclusão e importância da mulher no mercado de trabalho.

5 O IMPACTO DA INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO

De acordo com BEAUVOIR (1980): “É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.

Dilatar a inclusão e participação das mulheres no mercado de trabalho pode causar um impacto maior ao crescimento do que se imaginava. Embora a sociedade tenha e ainda esteja vivenciando vários avanços, as diferenças entre homens e

mulheres em termos de participação do mercado continuam grandes. Para citar apenas um exemplo, nenhuma economia avançada ou de média renda conseguiu reduzir essa diferença para menos de 7 pontos percentuais.

Essa desigualdade de condições entre mulheres e homens tem um custo econômico considerável, pois prejudica a produtividade e pressiona o crescimento. Estudos já apontaram que devido a pandemia as mulheres poderiam ser afetadas. Apoiar a inclusão das mulheres é combater a desigualdade de renda e investir no crescimento econômico e sugere que os países criem estruturas de assistência ao desemprego, de acesso a cuidados de saúde e que ajude na divisão adequada do trabalho doméstico nas famílias.

5.1 A diversidade de gênero é importante

A análise procede da observação – sustentada por esclarecimentos microeconômicas consideráveis – de que mulheres e homens trazem diferentes habilidades e perspectivas para o trabalho, inclusive posturas distintas com relação ao risco e à colaboração. Estudos também mostraram que o desempenho financeiro das empresas melhora quando os conselhos de administração são mais equilibrados em matéria de gênero. Na análise econômica padrão, a força de trabalho é a soma do número de trabalhadores masculinos e femininos. Como a substituição de um homem por uma mulher não afeta essa soma, não há ganhos com a diversidade de gênero: homens e mulheres são considerados insubstituíveis. Em outras palavras, o acréscimo de mulheres à força de trabalho deveria gerar mais ganhos econômicos do que um aumento igual do número de trabalhadores do gênero masculino.

Um impulso maior ao crescimento: Como as mulheres trazem novas habilidades para o trabalho, reduzir as barreiras à participação delas na força de trabalho produz ganhos em termos de produtividade e crescimento, resultantes do emprego de mulheres maiores do que se imaginava. De fato, o exercício de calibragem sugere que, nos países que se situam na metade inferior da amostra em termos de desigualdade de gênero, eliminar a diferença entre os gêneros poderia aumentar o PIB em 35%, em média.

Benefícios futuros: assim, quando a conscientização for estabelecida, alcançará acesso a cuidados de saúde e isso ajudará a família a dividir as tarefas domésticas de forma adequada independente do gênero. No entanto, as evidências

de dados macroeconômicos, setoriais e de empresas mostram que mulheres e homens se complementam no processo de produção e geram mais vantagens de crescimento decorrentes do aumento do emprego das mulheres.

Ganhos de produtividade: a interpretação de dados históricos no contexto de uma redução da diferença de gênero ao longo do tempo, superestima a contribuição dos ganhos de eficiência (ou ganhos de produtividade total dos fatores) para o crescimento. De fato, alguns dos ganhos atribuídos à produtividade se devem ao aumento da participação feminina ao longo do tempo.

Aumento da renda masculina: esses resultados sugerem que os salários dos homens ainda crescem em conclusão da maior introdução das mulheres na força de trabalho. Trata-se de algo importante, porque essa melhoria dos salários deve socorrer o aplauso à supressão de barreiras que impedem as mulheres de obter empregos dignos.

Especialmente antes da década de 1940, as mulheres eram totalmente proibidas de trabalhar com outras tarefas a não ser a doméstica e a cuidar dos filhos, porém, ao longo dos anos com a industrialização e aumento da necessidade de produção, a mão de obra masculina não era mais suficiente e por isso começou a contratação de mulheres no mercado de trabalho, mas até então, seus salários eram menores em comparação com o salário dos homens e por esses custos, as indústrias começaram a contratar mais mulheres para o mercado ao notarem o que ocorria, a partir da década de 1970 começaram vários grupos feminista a se manifestar no Brasil na busca de melhores direitos e melhores condições de trabalho.

De acordo com o IBGE, no ano de 1950 até 2018 a presença feminina teve um aumento de 35%, mas ainda existe muitos espaços a serem conquistados ou ocupados. Entre a década de 30 e 70 as mulheres começa a se posicionar em diversas áreas artísticas, como na música, cinema e em alguns programas de televisão, mas mesmo assim ainda tinha quem afirmasse que as mulheres nasceram somente para cuidar do lar.

Juntamente a tais movimentos, as mulheres começaram a ocupar alguns lugares para além das indústrias. Nos anos 2000, com o crescimento econômico ao redor do mundo e com a persistência de movimentos feministas, mulheres do mundo inteiro, inclusive brasileiras, obtiveram cada vez mais espaço e influência no trabalho assim sabendo de tudo que ainda há para fazer para melhorar.

ANÁLISE DE RESULTADOS

A partir das propostas abordadas para chegar à solução desse projeto, percebemos que é muito importante que toda a sociedade saiba o quão necessário é falar sobre a importância da atuação feminina no mundo corporativo.

Nosso trabalho tem como público alvo as pessoas que estão ingressando no mercado de trabalho, estudantes em busca de especialização profissional e ainda aqueles que já têm experiência, sendo assim decidimos focar nos alunos da ETEC de Cidade Tiradentes. Desse modo, organizamos rodas de conversa e convidamos eles a fim de discutir e trocar ideias e experiências a respeito do nosso problema de pesquisa. As rodas de conversa aconteceram de forma que o grupo mediava os assuntos, colocando sempre a ênfase no quão importante as mulheres são para o mercado de trabalho e os participantes acompanhavam, compartilhavam suas percepções e entendiam melhor sobre os assuntos discutidos. No final pode-se dizer que foram obtidos grandes êxitos na propagação de informações.

Além disso buscamos formas de fazer com que pessoas fora da escola conseguissem acesso ao conteúdo do grupo. Uma das maneiras dessa realização foi por meio das redes sociais, visto que esse ambiente permite chegar tanto às organizações, como seus colaboradores e demais pessoas na sociedade. Criamos um perfil na plataforma do Instagram e realizamos algumas publicações para divulgar ao público. Logo se as pessoas estão próximas ou distantes, estejam atuando ou não no mercado de trabalho, elas terão acesso ao conteúdo, fazendo assim com que o grupo ressalte a importância e conscientize de alguma forma a sociedade sobre a importância das mulheres no mercado de trabalho.

Visto que a maioria do público que respondeu as pesquisas relatou que há disparidade entre mulheres e homens que ingressam no mercado, nota-se que ainda existe bastante preconceito, desigualdade de gênero, machismo e muitos outros fatores que causam essa problemática. Foram apontados problemas como falta de espaço, reconhecimento e oportunidades para as mulheres. Isso porque, em situação do cotidiano, é difícil ver o público feminino em posições de liderança, com participação ativa na tomada de decisões, que recebem promoções frequentemente ou ainda que sejam devidamente tratadas com respeito.

As nossas pesquisas de campo apontaram que esses problemas citados anteriormente existem e são corriqueiros para grande parte das mulheres, assim como não são levados em conta pelos homens, já que não são afetados por esse processo de exclusão e intolerância. Vê-se, então, que é nítido que a falta de reconhecimento e crescimento profissional é um fator desmotivador para a cooperação feminina dentro de empresas e organizações, entretanto foi possível perceber que abordar esses tópicos foi essencial para a compreensão coletiva de que os problemas são reais, atuais e devem ser combatidos, conquanto que os relatores se sentiram mais confortáveis e motivados após a troca de experiência e por terem conhecimento de outras pessoas na mesma situação que puderam superar as adversidades.

A importância das mulheres no mercado ainda precisa ser constantemente explanada e desenvolvida na sociedade, de forma que alcance todos os cidadãos brasileiros acerca do desprovido de oportunidades e valorização, a fim de orientar o mercado de trabalho para a retratação de suas lacunas. É válido ressaltar que o cenário atual produz o desencorajamento e abstenção das mulheres no mercado de trabalho, e assim, é reforçado a desigualdade entre os gêneros e a segregação ocupacional do trabalho no Brasil.

A princípio foi analisado que, como resolução desse problema, era necessário que os indivíduos estivessem cientes sobre os acontecimentos e fatos enfrentados por mulheres. Para isso a roda de conversa teve o papel de conscientização e pode-se comprovar nossa ideia principal, o que causou a mudança de opiniões para os participantes.

Observando os gráficos, conseguimos coletar e analisar alguns dos principais motivos que dificultam o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Os problemas que ficaram em maior evidência foram: A falta de oportunidades e de reconhecimento para com as mulheres, assédios e machismo, problemas dos quais são vítimas durante a trajetória no trabalho, e inclusive a maternidade, que é vista como um fator dificultoso pelas empresas, fazendo com que tenham menos espaço e não consigam grandes cargos e/ou reconhecimento.

Gráfico 04 – Valorização da mulher no trabalho

7. Por que a conscientização é uma forma de diminuir essas dificuldades e promover a valorização da mulher no mercado de trabalho?

51 respostas



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Nossa pergunta norteadora foi: “Como conscientizar o mercado de trabalho sobre a importância das mulheres?”, realizamos uma pesquisa com 51 pessoas e com ela, conseguimos fazer análise do gráfico acima. Ao fim, nossas hipóteses para a solução da problemática foram:

- I. Apresentar os motivos sobre a falta de oportunidade para as mulheres no mercado de trabalho;

Sem o devido reconhecimento, atrelado ao preconceito da sociedade e dentro do MDT de que as mulheres não são suficientemente qualificadas para profissões/cargos de relevância social, as oportunidades de trabalho são escassas ou inexistentes.

- II. Pesquisar relatos de empresas das quais as mulheres são extremamente importantes;

Paula Bellizia liderou empresas globais como Microsoft, Apple, Facebook e Google, atualmente, ocupa a presidência da Ebanx. Em uma apresentação em 2016, disse: “A representação social é um diferencial competitivo. É uma questão de negócios, pois diversidade gera inovação. E como uma empresa, que vive de inovação, vai servir seus consumidores e clientes das mais diversas maneiras sem uma representação da sociedade em seu corpo de funcionários?”.

Como uma peça chave, crucial na tomada de decisões, Paula é um exemplo de persistência diante das adversidades e que soube aproveitar as oportunidades,

também combatendo problemáticas, dentro das grandes organizações que trabalhou, para equidade social; tendo em vista que são lugares majoritariamente ocupados por homens.

- III. Demonstrar rodas de perguntas a maneira de como as mulheres tem um ótimo desempenho no trabalho além de serem importantes em diversas áreas.

A roda de conversa é um espaço de diálogo que permite que os participantes se expressem e aprendam em conjunto. Proporciona integração, conforto e inclusão; o que possibilita a troca de experiências. Com isso, foi possível a compreensão coletiva de que existem mulheres, nas mesmas circunstâncias que outras, que conseguiram passar por cima das dificuldades e obtiveram resultados benéficos.

A solução pensada para validar nossa ideia foi realizar rodas de conversa onde apresentamos os problemas encontrados no decorrer do nosso projeto. Conversamos com pessoas que estão dentro do nosso público alvo, apresentamos o tema, e conseguimos obter as respostas e ideias esperadas, bem como outras perspectivas. Houveram três rodas de conversa com grupos distintos de pessoas, de gênero, idade e experiência, isto é, com os alunos e também alguns dos professores da ETEC de Cidade Tiradentes.

IMAGEM 1 - Roda de conversa de 29/09/2022.



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

IMAGEM 2 - Roda de conversa de 25/10/2022

Fonte: Das próprias autoras, 2022.

IMAGEM 3 - Roda de conversa de 25/10/2022

Fonte: Das próprias autoras, 2022.

A divulgação das rodas foi feita por meio da entrega de folders e banners aos participantes.

IMAGEM 4 - Banner entregue na primeira roda



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

IMAGEM 5 - Folder entregue na segunda e terceira roda



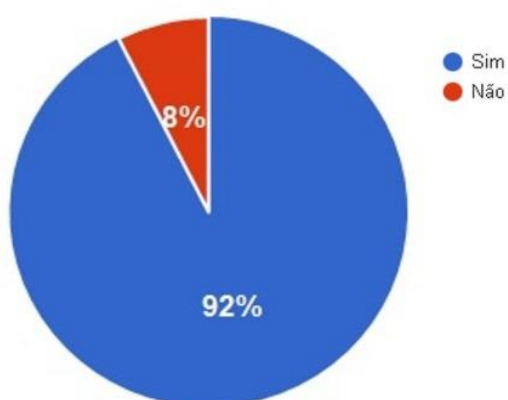
Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Após as rodas, foram realizadas pesquisas para que pudéssemos analisar se a conscientização foi efetiva ou não, quais os resultados obtidos e o ponto de vista dos participantes. Ocorreram duas formas de análise, uma oratória durante a primeira roda e outra digital para as duas outras rodas.

Na primeira roda tivemos 40 participantes, cujas perguntas foram:

Gráfico 05 – Assuntos construtivos

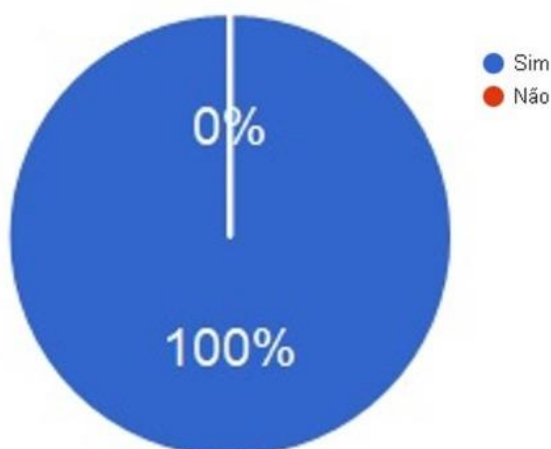
01. Foi construtivo falar sobre esse assunto?



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Gráfico 06 – Interesse em ouvir mais sobre o tema

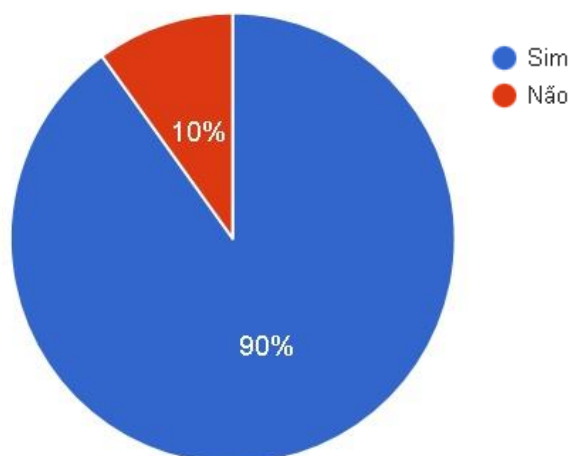
02. Gostariam de ouvir mais sobre isso?



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Gráfico 07 – Roda informativa e motivadora

03. Se sentem motivadas e informadas?

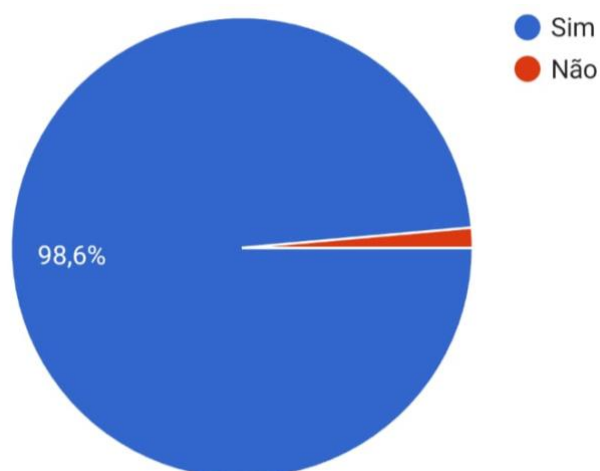


Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Além das 3 perguntas iniciais, foram incluídas mais 2 perguntas complementares com o intuito de aprofundar os assuntos discutidos no nosso projeto. Obtivemos 71 respostas dos participantes para as perguntas em formulário. Foram elas:

Gráfico 08 – Roda de conversa como ferramenta de conscientização

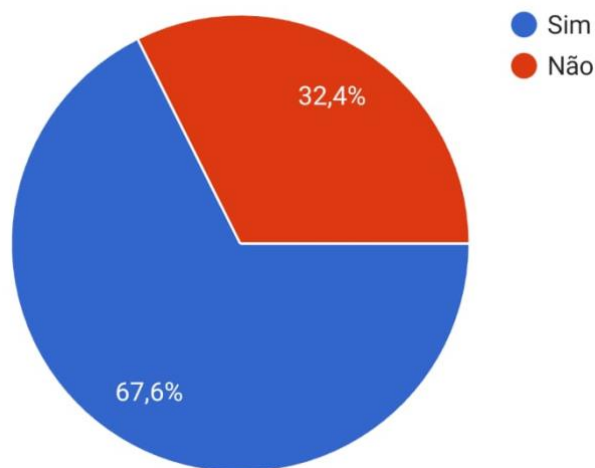
4. Em sua opinião, a roda de conversa é uma ferramenta eficiente para propagar e conscientizar as pessoas sobre a importância das mulheres no MDT?



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

Gráfico 09 – Dificuldades no mercado de trabalho

5. Dentro da roda foram apresentados muitas dificuldades, você já passou por algo assim?



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

As pesquisas concluem que a maior parte das pessoas considera construtivo falar do assunto, motivador, gostariam de continuar a discussão e avaliaram esse método eficiente para a conscientização. Com 111 participantes, homens e mulheres, percebe-se que é um assunto que exige atenção, dentro das escolas e na sociedade, conseqüentemente, impactando o meio em que essas pessoas vivem e incentivando-as para um mundo melhor, como muitas dos indivíduos relataram.

Pudemos ver no decorrer da conversa, da análise de resultados, que de fato a problematização que pensamos desde o começo existe. Vimos que através de conversas e orientações é possível que a sociedade se conscientize e entenda o quão importante as mulheres são para o mercado de trabalho.

Além das rodas de conversa que foram feitas criamos uma página na plataforma do Instagram com o IG chamado @apoioandoelas.com.br, a fim de atingir um público que não teve participação nas rodas, para que assim fosse expandido o alcance do nosso tema. Através dela, divulgamos textos motivacionais, fotos e frases que ressaltam o quão importante as mulheres são para o mercado de trabalho.

IMAGEM 6 - Perfil criado no Instagram



Fonte: Das próprias autoras, 2022.

IMAGEM 7 - Engajamento no Instagram

<p>VOCÊ SABE O QUE É MERCADO DE TRABALHO?</p>	<p>VOCÊ JÁ PARTICIPOU DE ALGUMA ENTREVISTA DE EMPREGO?</p>
<p><input checked="" type="radio"/> Eu sei sim!</p>	<p><input type="radio"/> Já sim</p>
<p><input type="radio"/> Sei mais ou menos!</p>	<p><input type="radio"/> Ainda não</p>
<p><input checked="" type="radio"/> Eu sei sim! 13</p>	<p><input type="radio"/> Já sim 8</p>
<p><input type="radio"/> B Sei mais ou menos! 2</p>	<p><input type="radio"/> B Ainda não 5</p>
<p><input type="radio"/> C Não sei não em 0</p>	

Fonte: Das próprias autoras, 2022

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a pergunta norteadora: “Como conscientizar o mercado de trabalho sobre a importância das mulheres?”, ocorreu a busca por formas de dialogar com diferentes pessoas e implementar métodos de conscientização. Essa foi a base para nossa pesquisa referente as condições da mulher no mercado de trabalho.

Notou-se que, apesar de grandes evoluções que ocorreram nas últimas décadas, as mulheres ainda passam por dificuldades para ser uma parte reconhecida dentro das organizações. Assim, estão evidenciadas situações desfavoráveis como jornada dupla, machismo, assédio moral e sexual, preconceito; tais que são desmotivadores para mulheres ingressarem no MDT.

Em vista disso, foi possível concluir que a conscientização a respeito disso possibilita que os indivíduos possam se posicionar e agir contra esse comportamento social, independente de gênero e idade, na quebra da estereotipagem e preconceito à mulher.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, B. **Mudança de cultura para inclusão de mulheres pode trazer retorno para empresas.** Teletime, 2019. Disponível em: <https://teletime.com.br/14/11/2019/mudanca-de-cultura-para-inclusao-de-mulheres-pode-trazer-retorno-para-empresas/>. Acesso em: 28 ago. 2022

AUGUSTO, R. **Dados mostram momento das mulheres no mercado de trabalho.** Meio & Mensagem. 2022. Disponível em: https://www.meioemensagem.com.br/home/womentowatch/2022/03/15/pandemia-e-desigualdade-historica-dados-mostrar-momento-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html?gclid=CjwKCAjwsMGYBhAEEiwAGUXJaVDKwezFnjudmMatl7PmmO0i_cMJpYa-i-wDABKB26OvXnsP21OXqBoC7r4QAvD_BwE Acesso em: 10 set. 2022

BAUER, C. **Breve História da Mulher no Mundo Ocidental.** 1 ed. São Paulo: Xamã, 2001.

BEAUVOIR, S. D. **O segundo sexo. v. 2: A experiência vivida.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BERTEI, M. I. C. P. **Influência da jornada dupla de trabalho e estudo sobre a memória de mulheres jovens.** 2017. 38 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Neurociência Aplicada à Educação) - Universidade Federal do Pampa, [S. l.], 2017. Disponível em: <https://repositorio.unipampa.edu.br/bitstream/rii/5067/1/MARIA%20IZABEL%20CLAUS%20PRATO%20BERTEI.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BOTTINI, L. M; BATISTA, R. L. Os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE: **O trabalho da mulher durante a revolução industrial inglesa (1780 a 1850)** v. 1, 2013. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospe/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_fafipa_hist_artigo_lucia_mamus_bottini.pdf. Acesso em: 04 set. 2022

BRAUN, J. **Como 1ª Guerra Mundial impulsionou direitos das mulheres.** BBC News Brasil, São Paulo. Março, 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60659505#:~:text=Isso%20aconteceu%20principalmente%20porque%20na,ho mens%20convocados%20para%20a%20guerra>. Acesso em: 04, set. 2022

CAMARGO, D. B. S. **Participação das mulheres no mercado de trabalho.** Douglas Bispo de Souza. Fundação Educacional do Município de Assis–Fema–Assis, 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260311.pdf>. Acesso em: 04 set. 2022

CAMPOS, M. **Setor secundário.** Mundo Educação. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/setor-secundario.htm>. Acesso em: 06 de set. 2022.

CAMPOS, M. **Setor terciário**. Mundo Educação. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/setor-terciario.htm>. Acesso em: 06 set. 2022.

CARVALHEIRO, C. D. S. **A evolução da gestão de Recursos Humanos**. 2011. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/18097/1/A%20Evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Gest%C3%A3o%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?ga=2.80057751.1012973551.1578406448-1173818106.1554834762>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CARVALHO, J; LIMA, G; NETO, M. **A origem do RH “recursos humanos”, sua finalidade e fatores de atuação em âmbito pessoal e profissional**. A origem do RH, p. 3-10, 2016. Disponível em: <<https://interdisciplinar.faculdefmb.edu.br/wp-content/uploads/2017/11/A-ORIGEM-DO-RH-RECURSOS-HUMANOS-SUA-FINALIDADE-E-FATORES-DE-ATUAC%CC%A7A%CC%83O-EM-AMBITO-PESSOAL-E-PROFISSIONAL.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

DEBORTOLI, S. **Análise do mercado de trabalho a partir da percepção de pessoas desempregadas**. 2016. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/af1241db-23c6-41d7-9aaa-f9f729347cd3/content>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DE GOUGES, O. **Declaração dos direitos da mulher e da cidadã (1791)**. Disponível em: <http://civilistica.com/wp-content/uploads/2018/05/Gouges-civilistica.com-a.7.n.1.2018.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2022

DESCOMPLICA. **Mercado de trabalho: O que é, como funciona e como ele está**. Disponível em <https://descomplica.com.br/blog/mercado-de-trabalho/>. Acesso em 06 de setembro de 2022.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. 1º ed. rev. São Paulo: Boitempo, 2008.

FEIJÓ, J. **A participação das mulheres negras no mercado de trabalho**. Portal FGV – Fundação Getúlio Vargas. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/participacao-mulheres-negras-mercado-trabalho>. Acesso em: 10 set. 2022

FRANKENTHAL, R. *et al.* **A mulher no mercado de trabalho: uma linha do tempo que você precisa conhecer**. SafeSpace, 26 ago. 2022. Disponível em: <https://safe.space/conteudo/a-mulher-no-mercado-de-trabalho-uma-linha-do-tempo-que-voce-precisa-conhecer#:~:text=Vamos%20come%C3%A7ar%20a%20linha%20do,entre%20outras%20tarefas%20da%20casa>. Acesso em: 27 ago. 2022

GAVRAS, D. **Covid Atrasa Igualdade de Gênero em uma Geração, diz Fórum Econômico Mundial**. Folha de São Paulo. [São Paulo], 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/covid-atrasa-igualdade-de-genero-em-uma-geracao-diz-forum-economico-mundial.shtml>. Acesso em: 10 set. 2022

HENDERSO, P. A. DE ARAÚJO FERREIRA, M. A. DUTRA, J. S. **As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil.** Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria, v. 9, n. 3, p. 489-505, [2016]. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/2734/273447625009/html/>. Acesso: 10 set. 2022

HENDERSON, W. O. **A revolução industrial: 1780-1914.** Trad. Maria Ondina. N.º e d.-4 4 9. Lisboa, Editorial Verbo, 1969. p. 126-138.

HORN, M. **Mulheres no mercado de trabalho: importância e desafios!** BLOG Betrybe. 2020. Disponível em: <https://blog.betrybe.com/carreira/mulheres-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=com%20essa%20pesquisa.-,A%20import%C3%A2ncia%20da%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho,e%20social%20para%20o%20Brasil.> Acesso em: 10 set. 2022

IBGEeduca - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 2018. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 10 set. 2022

IWM - IMPERIAL WAR MUSEUMS. **12 Things You Didn't Know About Women in The First World War.** Reino Unido, 2022. Disponível em: <https://www.iwm.org.uk/history/12-things-you-didnt-know-about-women-in-the-first-world-war>. Acesso em: 28 ago. 2022

IWM - IMPERIAL WAR MUSEUMS. **A Closer Look at The Women's Work Collection.** Reino Unido, 2022. Disponível em: <https://www.iwm.org.uk/history/a-closer-look-at-the-womens-work-collection> Acesso em: 28 ago. 2022

IWM - IMPERIAL WAR MUSEUMS. **The Vital Role of Women in The Second World War.** Reino Unido, 2022. Disponível em: <https://www.iwm.org.uk/history/the-vital-role-of-women-in-the-second-world-war>. Acesso em: 28 ago. 2022

LEITE, C. L.P. **Mulheres: muito além do teto de vidro.** São Paulo. Editora Atlas, 1944.

LEITE, G. HEUSELER, D. **A presença da mulher na Segunda Guerra Mundial.** **Jornal Jurid**, 21 mar. 2019. Disponível em: https://www.jornaljurid.com.br/colunas/gisele-leite/a-presenca-da-mulher-na-segunda-guerra-mundial?fbclid=IwAR05juZuuoCE0xaKVoJL1cUsRiKnZIm9hBSi83pfuWwE-0cg43oZ_y5-Yc. Acesso em: 04 set. 2022

LIMA, G. S; LIMA, M. S; TANURE, B. **Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil.** II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, p. 1-15, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_LimaGS_1.pdf. Acesso em: 10 set. 2022

LEOPOLDO, R. **FMI diz que economia brasileira está se saindo melhor do que o esperado.** CNN BRASIL, 2021. Disponível em:

<https://www-cnnbrasil-com>

br.cdn.ampproject.org/v/s/www.cnnbrasil.com.br/business/fmi-diz-que-economia-brasileira-esta-se-saindo-melhor-do-que-o-esperado/?amp=&_gsa=1&mp_js_v=a9&usqp=mq331AQKKAQArABIIACAw%3D%3D#amp_tf=De%20%251%24s&ao

h=16630146905948&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Fwww.cnnbrasil.com.br%2Fbusiness%2Ffmi-diz-que-economia-brasileira-esta-se-saindo-melhor-do-que-o-esperado%2F. Acesso em: 02 set. 2022

MELO, H. P. **O trabalho industrial feminino.** 2000. Disponível em:

<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2298>. Acesso em: 04 set. 2022

MONTEIRO, H. M. D. R. **Mulher, trabalho e identidade: Relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais.** Universidade Federal de Pernambuco; 2015. 129 p. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/17313/1/Disserta%25C3%25A7%25C3%25A3o_Helena%2520Maria%2520Diu%2520Raposo%2520Monteiro%2520%25280%2529.pdf&ved=2ahUKewixtITp_Lr4AhVjq5UCHXnfBnEQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw3SUJu4KkfTSh0E6bULJIHQ. Acesso em: 19 jun. 2022.

O GLOBO. **Pandemia prejudica mais as mulheres e pode aumentar**

desigualdade de gênero, alerta Fundo Monetário. O Globo, 2020. Disponível em:

<https://oglobo.globo.com/economia/celina/noticia/2020/07/pandemia-prejudica-mais-as-mulheres-pode-aumentar-desigualdade-de-genero-alerta-fundo-monetario-24544020.ghtml>. Acesso em: 07 ago. 2022

OLIVEIRA, E. - **Estudo de Caso.** Disponível em:

<https://www.infoescola.com/sociedade/estudo-de-caso/>. Acesso em: 5 set. 2022

OLIVEIRA, J. P.; SILVA, H. J. **Um breve olhar sobre evolução do direito da mulher no mercado de trabalho.** REVISTA HUM@ NAE, v. 11, n. 2, 2017.

Disponível em: <https://revistas.esuda.edu.br/index.php/humanae/article/view/566>.

Acesso em: 27 ago. 2022

PENA, R. F. A. **Setor primário.** Brasil Escola. Disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/economia/setor-primario.htm>. Acesso em 06 de setembro de 2022.

RUSSELL, J. EA; RUSH, M. C.; H. A. M. **An exploration of women's expectations of effective male and female leadership. Sex roles**, v. 18, n. 5, p. 279-287, 1988.

Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=RUSSEL%2C+J.E.A.%2C+RUSH%2C+M.C.+e+HERD%2C+A.M.+%281988%29+An+exploration+of+women+%CC%81s+expectations+of+effective+male+and+female+leadership%2C+Sex+Roles%2C+18+%285%2F6%29%3A+279-287.&btnG=#d=gs_qabs&t=1663460628699&u=%23p%3D3P_zRZtkLJkJ

https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=RUSSEL%2C+J.E.A.%2C+RUSH%2C+M.C.+e+HERD%2C+A.M.+%281988%29+An+exploration+of+women+%CC%81s+expectations+of+effective+male+and+female+leadership%2C+Sex+Roles%2C+18+%285%2F6%29%3A+279-287.&btnG=#d=gs_qabs&t=1663460628699&u=%23p%3D3P_zRZtkLJkJ

Acesso em: 17 set. 2022

SCHERER, A. C. S. **Trajetórias de mulheres bem-sucedidas profissionalmente: uma análise antropológica a partir de padrões culturais de gênero**. 2008. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4650>. Acesso em: 17 set. 2022

SERGIO. **Principais desafios da mulher no mercado de trabalho**. SANTO CAOS, 2022. Disponível em: <https://www.santocaos.com.br/principais-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 23 set. 2022

SILVA, L. L. **Terra da. Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina**. Revista de Ciências Sociais, Rio Grande, p. 120-131, 2 jul. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/index.php/reis/article/download/9171/6276>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

SILVEIRA, J. C. **Forte como... uma mulher: uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.unipampa.edu.br/jspui/handle/rii/2097>. Acesso em: 10 set. 2022

SIQUEIRA, D. P; SAMPARO, A. J. F. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade**. Revista Direito em Debate, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>. Acesso em: 27 ago. 2022

TEIXEIRA, V. **O fenômeno Teto de Vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho**. Administradores. 2012. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 10 set 2022

TOLEDO, F. **Recursos humanos: crises e mudanças**. São Paulo. Atlas, 1986.

TONELI, M.J. **Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo**. In: BOOG, G.; BOOG, M. Manual de gestão de pessoas e equipes. São Paulo: ABRH/APARH, E. Gente, 2002, p.59-84. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/61258511/Desenvolvimento_historico_d_o_RH_no_Brasil_e_no_Mundo20191118-62743-wotv2k.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022.

TRESPACH, R. **Histórias não (ou mal) contadas: Segunda Guerra Mundial / Rodrigo Trespach**. - 2. ed. - Rio de Janeiro: Harper Collins, 2017. 116, 120 p.

WENTZEL, M. **Maior Participação Feminina Traria R\$ 382 Bilhões à Economia Brasileira até 2025, diz OIT**. BBC News Brasil. Basileia (Suíça), 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>. Acesso em: 10 set. 2022

ZULKIEWICZ, L. P. **Olympe de Gouges, a feminista francesa que foi condenada à guilhotina**. In: Portal Factotum Cultural. 18 ago. 2021. Disponível em: <https://factotumcultural.com.br/2021/08/18/olymp-de-gouges-a-feminista-francesa-que-foi-condenada-a-guilhotina/>. Acesso em: 27 ago. 2022