
Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi"
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Elaine Cibele Vieira
Luana Beatriz Delanocce

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Americana, SP
2021

Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi"
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Elaine Cibele Vieira
Luana Beatriz Delanocce

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso de Gestão Empresarial a orientação da Prof. (a) Me. Silvia Aparecida Jose e Silva.

Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

Americana, SP

2021

**FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS
Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte**

V714m VIEIRA, Elaine Cibebe

A mulher no mercado de trabalho. / Elaine Cibebe Vieira, Luana Beatriz Delanocce. – Americana,2021.

47f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial)
- - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza

Orientador: Profa. Ms. Sílvia Aparecida José e Silva

1 Sociologia do trabalho I. DELANOCCE, Luana Beatriz II. SILVA,
Sílvia Aparecida José e III. Centro Estadual de Educação Tecnológica
Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana

CDU: 331:316

ELAINE CIBELE VIEIRA
LUANA BEATRIZ DELANOCCE

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana.

Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

Americana, junho de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. (a) Mestre Silvia Aparecida Jose e Silva (Presidente)
Fatec Americana

Prof.^a Dr.^a Thais Godoy Vasquez Macetti
Fatec Americana

Prof.^a Mestre Daniela Dal Fabbro Amorim
Fatec Americana

RESUMO

O presente estudo possui como principal escopo a análise do papel da mulher no mercado de trabalho, mostrando as principais dificuldades e diferenças de gênero inerentes no mercado de trabalho. Pretende-se demonstrar e conscientizar a partir da informação e divulgação como é o cotidiano da mulher no âmbito empresarial: preconceito, assédio e desigualdade salarial são situações que a maioria das mulheres já vivenciaram, direta ou indiretamente. Sendo assim, a diminuição do preconceito e olhar crítico acerca do tema, tem como consequência a mudança de paradigmas construídos por séculos. O mercado de trabalho em sua maioria, é um reflexo do que a sociedade pensa e constrói e para mudá-lo a desconstrução de preceitos se faz necessária. A região que as autoras tiveram como foco para realização da presente monografia é o mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Conscientização; Informação; Desigualdade de gênero.

ABSTRACT

This present study has as its main scope the analysis of the role of women in the labor market, showing the main difficulties and gender differences inherent on the labor market. It is intended to demonstrate and raise awareness, based on information and dissemination, of what women's daily lives are like in the business sphere: prejudice, harassment and wage inequality are situations that most women have already experienced, directly or indirectly. Thus, the reduction of prejudice and a critical view of the theme, has the consequence of changing paradigms built for centuries. The labor market, in its majority, is a reflection of what society thinks and builds. To change it, the deconstruction of precepts is necessary. The region that the authors focused on to carry out this monograph is the Brazilian labor market.

Keywords: Labor Market; Awareness; Information; Gender inequality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Diferença de salários por cargos

Figura 2 – Porcentagem de trabalhadores que já sofreu com assédio

Figura 3 – Participação das mulheres em cargos gerenciais.

Figura 4 – Gráfico 3 – Distribuição da TEA (Empreendedores Iniciais) por sexo (em %).

Figura 5 - Qual é o seu gênero biológico?

Figura 6 - Qual a sua faixa etária?

Figura 7 - Em uma entrevista de emprego, você já sentiu que foi tratado(a) de forma diferente por conta do seu gênero?

Figura 8 - Você já vivenciou alguma situação de assédio físico ou verbal no ambiente de trabalho?

Figura 9 - Você ocupa um cargo de liderança?

Figura 10 - Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego por ter filhos?

Figura 11 - Você já sentiu que sua opinião foi ignorada ou silenciada por conta do seu gênero?

Figura 12 - No decorrer da sua carreira profissional, seus superiores eram em sua maioria homens ou mulheres?

Figura 13 - Você já viu ou vivenciou alguma situação machista no ambiente de trabalho?

Figura 14 - Na sua empresa, você acha que há tratativas pessoais que favorecem mais os homens do que as mulheres?

Figura 15 - Você acredita que ainda há diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo?

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho;

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua)

FGV: Fundação Getúlio Vargas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO -----	7
2 JUSTIFICATIVA -----	8
3 SITUAÇÃO- PROBLEMA -----	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
4 OBJETIVOS -----	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
4.1 OBJETIVO GERAL -----	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
4.2 OBJETIVO(S) ESPECÍFICO(S) -----	11
5 O INÍCIO DA INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO -----	12
6 O POSICIONAMENTO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO--	14
6.1 JORNADA DUPLA-----	14
6.2 MATERNIDADE -----	15
6.3 DESIGUALDADE SALARIAL -----	15
7 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO MERCADO DE TRABALHO -----	17
7.1 A LUTA PELA VALORIZAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES -----	17
7.2 DIFICULDADES ENFRENTADAS -----	18
8 A REPRESENTATIVIDADE FEMININA E CARGOS DE LIDERANÇA-----	25
9 EMPREENDEDORISMO FEMININO -----	28
10 PESQUISA -----	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS-----	39
REFERÊNCIAS -----	40

1 INTRODUÇÃO

A história da mulher no mercado de trabalho tem aumentado cada vez mais, hoje em dia, encontramos mulheres em cargos que antes eram destinados apenas para homens. Visto que antigamente a mulher era designada para trabalhos domésticos e nada mais que isso, essa é uma grande evolução.

O início disso tudo ocorreu quando começaram a surgir oportunidades para que as mulheres pudessem trabalhar fora do lar, isso ocorreu quando os homens foram convocados para a guerra, assim as mulheres precisaram ir para as fábricas e cuidar dos negócios da família. Isso mostra que esse papel surgiu somente devido a uma necessidade que deveria ser momentânea. Partindo desse ponto, elas são inseridas no mercado de trabalho já com a visão de substituta do homem e não como protagonista da ação.

Assim inicia-se também a jornada dupla, na qual o trabalho fora de casa aumenta e os cuidados com os filhos e funções domésticas ainda são de responsabilidade feminina, passando a mulher a arcar com o fardo de ser cobrada a desempenhar com excelência ambas as funções.

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a mulher é mais da metade da população brasileira, sendo intuitivo pensar que ela deveria estar em maior número em cargos de liderança e ocupando a maior parte do mercado de trabalho. No entanto, a realidade é contrária ao intuitivo, visto que a desigualdade salarial, assédio sexual e moral e pouca representatividade política ainda são pontos extremamente fortes no âmbito empresarial. Além disso, importa ressaltar que a maioria das mulheres já passou por uma ou mais situações envolvendo os pontos citados.

Sendo assim, todas essas pesquisas e estudos desenvolvidos sobre a mulher no mercado de trabalho são fundamentais para o ambiente organizacional, visto que para que haja mudanças, os gestores precisam primeiramente trocar o pensamento e acompanhar novas tendências.

Dessa forma, as autoras pretendem demonstrar a realidade feminina no mercado de trabalho brasileiro, refletindo sobre os motivos pelo qual a desigualdade de gênero ainda é externamente presente no cenário atual.

2 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho busca demonstrar a realidade feminina e posicionamentos no mercado de trabalho, apontando que as mulheres passam por situações de assédio, preconceito, desigualdade salarial, e que dentre essas dificuldades, algumas são sofridas tanto na sociedade quanto no ambiente de trabalho.

Quando se entende essas situações do cotidiano e como elas foram construídas, a desconstrução e a forma de lidar com elas se tornam mais fáceis, abrindo caminhos para que o local de trabalho possa se tornar completamente seguro para todos e que não haja tratamentos diferentes de acordo com o gênero.

A contribuição de pesquisas e estudos acerca da mulher no mercado de trabalho são fundamentais na cultura organizacional empresarial, pois é por meio dela que as situações incômodas são remediadas.

A sociedade e o mercado de trabalho são extremamente ligados, desta forma, a mudança de um depende fortemente da mudança do outro, é visível que mudar o pensamento dos gestores é fundamental para a administração igualitária e justa, independente de gêneros e estereótipos.

3 SITUAÇÃO - PROBLEMA

No geral, a evolução do mercado de trabalho tem sido muito grande, surgiram novas tecnologias, novas gerações de pessoas com pensamentos totalmente diferentes de antigamente, novos métodos para o trabalho, entre outros. Conforme vão surgindo essas novas ferramentas, a mudança torna-se constante, mas para que houvesse esse crescimento, foram encontradas diversas dificuldades ao longo do tempo, como por exemplo, a história da luta das mulheres por seus direitos e deveres, batalhando para ter seu trabalho reconhecido e valorizado.

Analisando essas conquistas das mulheres nas organizações hoje em dia, podemos ver que muitas já se adaptaram às mudanças, tomando posicionamentos que mostram que estão ao lado de seus funcionários, criando regras e punições de acordo com os direitos e deveres para todos, mostrando que a mulher pode ter um espaço seguro para trabalhar.

Percebe-se então que o primeiro passo é que o pensamento dos gestores mude para que eles possam expandir essa mudança para todo o ambiente organizacional, isso acaba tornando-se um problema para os gestores que não tem como prioridade o bem-estar de seus colaboradores.

“A vida organizacional, ainda que fundada em uma lógica e em uma racionalidade instrumental, precisa do tempero que a irracionalidade e o simbolismo aportam, pois é ele que gera os envolvimentos, a dedicação, a lealdade e a paixão tão necessários à uma dinâmica organizacional marcada pela competição extremada em um ambiente turbulento. Quanto mais o mercado se torna competitivo e agressivo, mais as empresas necessitam do comprometimento de seus membros, ainda que ela própria não possa garantir nenhuma reciprocidade.” (FREITAS, 2007, p. 50).

É fundamental que os colaboradores tenham conhecimento de que a empresa não compactua com comportamentos inapropriados, pois isso mostra que a organização tem visão de futuro, acompanha novos conceitos, é inovadora, pensa e valoriza seus funcionários e seus objetivos individuais.

Torna-se evidente que é importante a empresa acompanhar a evolução cultural e sempre atualizar-se em técnicas motivacionais e de gestão de pessoas, observando

sempre como ela pode contribuir para manter uma relação de confiança e de reciprocidade com seus colaboradores e sociedade, contribuindo para o crescimento.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo Geral

O objetivo geral da monografia é demonstrar a realidade feminina no ambiente de trabalho e fazer uma reflexão sobre os motivos pelo qual a desigualdade de gênero ainda é presente no cenário atual.

4.2 Objetivo(s) Específico(s)

Com o intuito de atingir o objetivo geral, alguns objetivos específicos são demandados, são eles:

- analisar a história da mulher no ambiente de trabalho;
- analisar o atual cenário organizacional;
- analisar as dificuldades enfrentadas pelo sexo feminino no mercado de trabalho;
- analisar a evolução cultural em relação ao tema;
- aplicar pesquisa e analisar os resultados sobre o tema.

5 O INÍCIO DA INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A Revolução Industrial iniciou-se na Inglaterra por volta do século XVIII, sendo não só a responsável por mudar os métodos de produção e de trabalho, como inserir a mulher no mercado de trabalho. No período em destaque, houve grande recrutamento de mulheres e crianças para operar máquinas e executar serviços em que o esforço físico exigido era reduzido e colocando os homens em posições de utilização de força. Os empresários preferiam as mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. (PINTO MARTINS, 2008).

Outra explicação utilizada para essa desvalorização era de que as mulheres não possuíam capacidade técnica e conhecimento a respeito dos trabalhos e deveriam ser subordinadas, conseqüentemente, ganhando menos. Na perspectiva atual de que as formações acadêmicas das mulheres são semelhantes às dos homens, não há embasamento para justificar que uma mulher ganhe menos nas mesmas funções.

Outro fato histórico associado ao crescimento da mulher no mercado de trabalho são a I e a II Guerras Mundiais, nas quais houve a mobilização em funções patrióticas. Embora as mulheres não fossem linha de frente em combates, elas ocupavam numerosos postos de enfermagem e confecção de uniformes para soldados entre outros artigos têxteis. Imagina-se que atuar em função do país deveria ser grande mérito e reconhecimento para as mulheres, mas não foi o que ocorreu, sendo pago salários baixíssimos ou, muitas vezes, a troca do trabalho por uma refeição.

O início da mulher no mercado de trabalho foi dado pela necessidade econômica e social, mesmo não sendo protagonistas nas ações, seu papel foi de suma importância. A partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, as discussões como assédio e desigualdade de gênero foram crescendo, à medida que as mulheres iniciaram uma luta constante por melhores condições de trabalho, direitos trabalhistas e igualdade.

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.” (BEAUVOIR, 1967).

Dessa forma, a luta histórica da mulher no mercado de trabalho não está relacionada apenas ao trabalho, mas à sociedade como um todo.

6 O POSICIONAMENTO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Neste capítulo, será abordada como a desigualdade de gênero afeta a mulher no mercado de trabalho, demonstrando fatores externos e internos que estão diretamente ligados à mulher na rotina empresarial brasileira.

6.1 Jornada Dupla

De acordo com o IBGE, a divisão do tempo entre o trabalho assalariado e o doméstico é a rotina de quase 93% das mulheres e de 78% dos homens que trabalham fora de casa. A diferença é que as mulheres trabalham 21 horas por semana em casa, e os homens apenas 11 horas. Em função da dupla jornada, é possível salientar que o expediente da mulher não é finalizado quando ela está fora do mercado de trabalho, mas a sua rotina pode influenciar diretamente sua produtividade e desempenho no meio empresarial

A divisão de funções diante do trabalho doméstico entre os gêneros é dada em grande parte em função da maternidade, sendo comum o julgamento de que a mulher é detentora da responsabilidade doméstica pois é a protagonista na criação dos filhos. Dessa forma, a reclusão aos trabalhos fora do lar foi construída de forma natural. Esse conceito não é recente, desde os primórdios e dos primeiros indícios familiares, a mulher era associada a trabalhos de baixa periculosidade e ao cuidado do lar.

Com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, a função doméstica não foi deixada para trás, se formos analisar a partir da visão igualitária de que se ambos os gêneros possuem a mesma função fora do lar, ambos devem ter a mesma função dentro dele. O resultado dessa associação é submeter a mulher a uma dupla jornada, tornando funções domésticas sua responsabilidade, fora o trabalho assalariado.

A participação feminina no mercado de trabalho ainda é relacionada a profissões de cuidado do lar e de pessoas, sendo associada ao molde servil. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) sobre Outras Formas de Trabalho em 2019, demonstra que 146,7 milhões de pessoas, realizaram afazeres domésticos no Brasil, com significativa participação das mulheres (92,1%).

Em relação aos dados de 2018, houve pouco crescimento da participação masculina, enquanto as mulheres permaneceram estáveis em 92,2%.

6.2 Maternidade

A maternidade ainda é associada pelos gestores como um fator dificultante para o desempenho das mulheres no mercado de trabalho. Na visão do empregador, a licença maternidade de 120 dias pode ser o sinônimo de perda de resultados ou lucros ou até mesmo a rescisão do contrato por parte da colaboradora que em muitas situações se vê na obrigação de deixar o trabalho para dedicar mais tempo aos filhos. Segundo a FGV, após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

O desligamento de mulheres que possuem filhos pequenos ou recém-nascidos muitas vezes se dá pelo estereótipo que a mulher é a principal responsável pelo cuidado e criação dos filhos, mesmo após a licença maternidade.

A licença-maternidade de 120 dias não é capaz de reter as mães no mercado de trabalho, mostrando que outras políticas (como expansão de creches e pré-escola) podem ser mais eficazes para atingir tal objetivo, especialmente para proteger as mulheres com menor nível educacional. (MACHADO e PINHO, 2019).

Dessa forma, a política pública e educacional da região em que a mulher está inserida é fundamental para o seu desenvolvimento no mercado de trabalho.

6.3 Desigualdade salarial

Conforme a mulher se consolida no mercado de trabalho, questões como a desigualdade salarial entre gêneros se tornam recorrentes.

Um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as 20 trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país. (BRASIL, 2019).

A desigualdade salarial em mesmas funções podem ser desmotivacional para as mulheres, pois posicionar-se perante esse tema pode gerar desconfortos com o empregador ou no ambiente de trabalho e até mesmo gerar demissão. Muitas vezes, essa disparidade entre os salários é decorrente de posicionamentos machistas onde acredita-se que a mulher não merece ter o mesmo salário por conta de seu gênero, e incoerentes por parte do empregador.

7 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO MERCADO DE TRABALHO

7.1 A luta pela valorização dos direitos das mulheres

Desde que foram inseridas no mercado de trabalho, as mulheres lutam contra a discriminação. Querem ter o seu espaço para serem reconhecidas e valorizadas. Assim se inicia a luta contra a discriminação de gênero e, logo depois, muitos movimentos feministas surgem em busca de direitos; com esses movimentos, torna-se mais fácil a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho.

Com todo esse crescimento na busca por direitos para as mulheres, houve diversas mudanças no mundo em relação a isso. Antigamente, o pensamento era o de que a mulher existia apenas para cuidar do lar e dos filhos, quando isso foi tornando-se ultrapassado, as mulheres foram ganhando seu espaço no mundo de trabalho, e esse espaço foi crescendo cada vez mais, tanto que, foram surgindo leis que amparam as mulheres, no Brasil, por exemplo, há um capítulo dedicado somente ao direito da mulher no trabalho na CLT.

É nítido que a evolução da conquista das mulheres no mercado de trabalho é constante. A partir do momento que passam a enxergar a mulher como uma parte necessária para o mercado de trabalho, é possível continuar abrindo caminhos para facilitar ainda mais sua inserção e permanência nesse mercado, possibilitando, que elas sejam tratadas de acordo com suas funções independente de gênero e estereótipos.

Claro que ainda há aqueles que estão presos no pensamento arcaico de que as mulheres não são capazes. Isso ocorre mesmo que sem intenção, já que a maior parte dessas pessoas geralmente são pessoas com mais idade, mais conservadoras e que foram educadas por seus pais dessa maneira. A educação torna-se o ponto principal pois ela é passada de geração para geração e por isso as tradições e costumes acabam se tornando o problema maior que faz com que as mulheres não consigam desfrutar de um ambiente de trabalho imparcial e seguro, que só acontecerá quando elas tiverem todos os seus direitos respeitados.

Muitos diretores, gestores, líderes ou funcionários acabam adotando o comportamento machista para com as mulheres, mesmo sabendo que podem receber

uma punição já que a lei ampara a mulher em algumas situações, como por exemplo em um caso de assédio sexual, esse comportamento ainda se desenvolve pois essas pessoas foram condicionadas a acreditar que os homens são “provedores do lar”, fortes, capazes e mais aptos para trabalhos do que uma mulher, é por isso que ainda encontramos no mercado de trabalho, mesmo que em menor proporção, discrepâncias salariais entre homens e mulheres, assédio moral e sexual sofrido por mulheres, preconceito no ambiente de trabalho, etc.

7.2 Dificuldades Enfrentadas

Neste tópico, iremos abordar algumas dessas dificuldades enfrentadas diariamente pelas mulheres no ambiente de trabalho, como citado anteriormente todos esses problemas ocorrem devido a barreiras culturais.

“Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho.” (GUIMARÃES, 2012, p. 61-62).

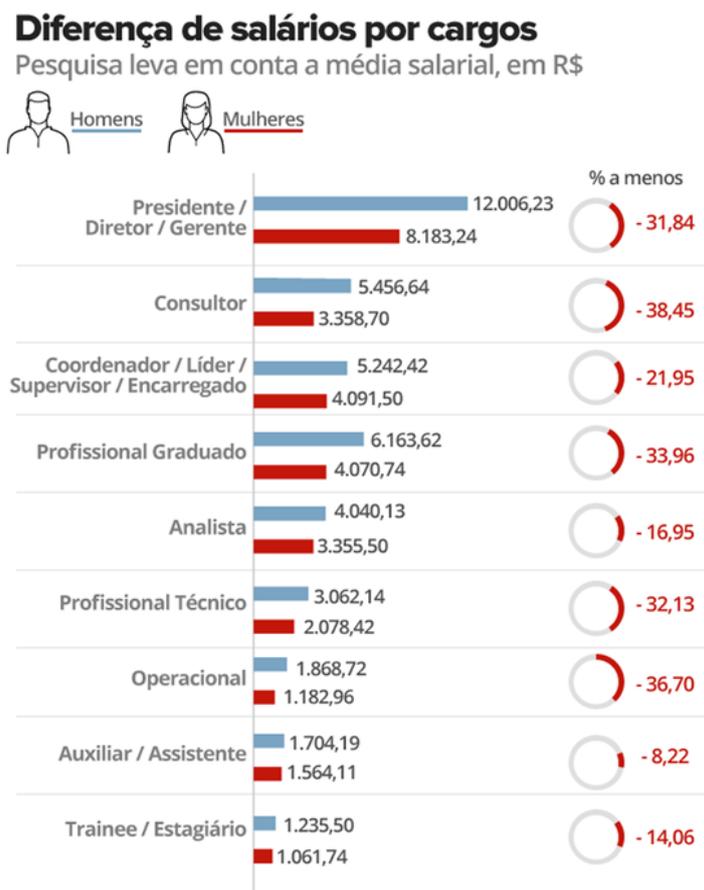
Atualmente na luta pela igualdade no ambiente de trabalho, o que mais chama a atenção é a desigualdade salarial entre os gêneros, mesmo que proibido por lei é muito encontrado em locais de trabalho onde o homem e a mulher tenham o mesmo cargo com salários diferentes, sendo mais alto o salário para o homem, mesmo que a mulher seja tão eficiente e capacitada quanto, isso não é levado em consideração por algumas empresas.

“A discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas, constitui-se em um desafio relevante para a construção de novas relações sociais. Historicamente, a abordagem por sexo revela que as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, tanto para conseguir uma ocupação quanto para mantê-la e, principalmente, por auferir rendimentos menores que os homens.” (DIEESE, 2013, P. 1).

Segundo a jornalista Patrícia Carvalho, o salário das mulheres corresponde a 67,92% dos homens. Ela faz uma comparação do salário com fatias de pizza, em que o salário dos homens seria equivalente a uma pizza inteira (8 pedaços) e o das

mulheres seria de aproximadamente cinco fatias e meia. Podemos ver nitidamente a diferença de um para outro. É possível entender melhor com a porcentagem do valor a menos que as mulheres recebem na imagem a seguir, figura 1:

Figura 1 – Diferença de salários por cargos



Fonte: Catho



Infográfico elaborado em: 06/03/2018

Fonte: G1 Globo, 2018.

Essa pesquisa leva em consideração a média salarial. É possível visualizar que a discrepância entre os salários é muito grande e que ela aumenta de acordo com a responsabilidade que o cargo exige, ou seja, quanto maior o cargo maior a discrepância entre os gêneros. É nítido que a desigualdade salarial ocorre pois os cargos são os mesmos, portanto as funções desenvolvidas são as mesmas, o que faz com que se questione por qual motivo o homem recebe mais, prestando o mesmo serviço que a mulher.

Essa diferença salarial acaba ocorrendo devido a barreiras culturais que revelam o pensamento de que a mulher não poderia conciliar sua vida pessoal com sua carreira pois, sua vida pessoal abrange a maternidade e as responsabilidades de dona do lar, que como citado, já é ultrapassado. Analisando isso mais a fundo fica ainda mais claro que trata-se de um preconceito tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele.

“A primeira geração de estudos sobre trabalho feminino, no Brasil, focalizou exclusivamente a ótica da produção, sem levar em conta o fato de que o lugar que a mulher ocupa na sociedade também está determinado por seu papel na família. O debate teórico e as pesquisas sobre o trabalho feminino tomaram um novo rumo quando passaram a focalizar a articulação entre o espaço produtivo e a família, ou espaço reprodutivo. Pois, para as mulheres, a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas duas esferas, seja pela articulação, seja pela superposição, tanto no meio urbano quanto no rural.” (BRUSCHINI, 2007, p.542).

Associa-se à mulher a total responsabilidade de cuidar do lar e dos filhos, e esse mesmo cuidado com os filhos é o ponto chave para dificultar a ascensão de sua carreira, pois com essa atribuição de cuidadora do lar vêm os obstáculos que a empresa teria, um exemplo disso é o pensamento de que se a criança adoecer é a mãe que teria que sair do trabalho e ir levar o filho ao médico, mas essa mesma responsabilidade e preocupação não é passada aos homens, quando no assunto familiar tanto o homem quanto a mulher deveriam ter a mesma responsabilidade e preocupação. A sociedade ainda está presa à crença cultural de que o homem é o provedor do lar e a mulher é a cuidadora do lar, seguindo essa linha de raciocínio é natural que essas crenças afetem diretamente as empresas.

Levando em consideração essas informações, muitas empresas hoje em dia já estão implementando planos para que essa crença seja deixada para trás. Algumas das medidas adotadas por essas empresas são: creche nas dependências da empresa, flexibilização do horário de trabalho dando opção de redução de jornada ou para as mulheres que preferirem trabalhar de casa a opção de fazer o *home office*.

Essas propostas que estão sendo implementadas pelas empresas mostram-se muito úteis já que facilitam para a mulher conciliar a maternidade com o seu emprego, levando em consideração que a maternidade realmente exige mais da mãe devido à

amamentação e etc., esses facilitadores fazem com que as mulheres não tenham medo de perder o seu emprego por se tornarem mãe pois sabem que a empresa está ao seu lado, ajudando-as a desenvolver seu papel de mães juntamente com o papel de trabalhadoras.

Outra questão, e talvez a mais importante, é o assédio sofrido por mulheres no ambiente de trabalho. Existem dois tipos de assédios que podem ocorrer na empresa e, são classificados como assédio moral, que é aquele que expõe o empregado a uma situação vexatória (pode ser caracterizada como situação vexatória qualquer atitude e/ou conduta que cause ao funcionário um constrangimento físico ou psicológico); assédio sexual, que tem quase o mesmo significado, mas com a diferença de que esse tipo de assédio tem conotação sexual.

Na maioria das vezes esse assédio é praticado por supervisores, gestores e/ou chefes do gênero masculino, que se aproveitam de suas posições hierárquicas na empresa para submeter os funcionários a situações constrangedoras.

O assédio moral é sofrido tanto por homens quanto por mulheres, mas os números são muito desproporcionais, novamente as mulheres são as mais afetadas nessas situações. Figura 2:

Figura 2 – Porcentagem de trabalhadores que já sofreu com assédio



Fonte: G1 Globo, 2020.

A pesquisa acima mostra que homens e mulheres já sofreram assédio no trabalho, sendo 76% sofrido por mulheres e 68% por homens; mostra também que

47% das mulheres passaram por essa situação mesmo que uma única vez e o mesmo ocorreu com 24% dos homens. Percebe-se que esses números são muito altos para um comportamento tão inapropriado.

Esse comportamento é ilegal e punível pela lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001, de acordo com o Art. 216-A: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.". Mesmo com a lei em vigência, alguns assediadores acabam saindo impunes pois a maioria das pessoas que passam por esse tipo de abuso acabam não levando adiante a punição de seu assediador, já que, para que essa punição ocorra, o assediado deveria registrar uma denúncia, mas, muitas vezes, com o constrangimento da situação resolve não prestar a queixa.

Dados retirados do site G1 Globo, escrito por Bárbara Muniz Vieira em 2020, apontam que:

- Em apenas 28% dos casos, a vítima soube que agressor sofreu alguma consequência após denunciar o assédio;
- 11% não formalizaram a denúncia por terem sido assediadas pelo superior;
- 10% não formalizaram por terem visto o mesmo ocorrer outras vezes, sem solução;
- Em apenas 34% dos casos denunciados, a empresa ouviu o relato e puniu o agressor;
- Um quarto das mulheres que foram assediadas passaram a desconfiar das pessoas com quem trabalham e/ou não tiveram mais vontade de ir trabalhar;
- 21% saíram da empresa.

O agressor não foi punido, o assediado não formalizou denúncia seja por medo de represália de seu superior ou por já ter visto ocorrer coisa parecida sem solução, medo por parte da mulher, falta de vontade de ir trabalhar, pedido de demissão, essas são algumas situações tristes que esses números nos mostram e é possível ver que em apenas 34% dos casos denunciados, a empresa puniu o agressor, essa porcentagem é muito pequena para atitudes como essa, já que a pessoa, principalmente sendo

mulher, tem direito a desenvolver sua função sem receber nenhum tipo de agressão, seja em forma de assédio ou não.

Houve muito progresso na sociedade em relação a isso. As mulheres começaram a se unir na busca pelos seus direitos e por espaço, na sociedade ou no ambiente de trabalho, uma mulher apoia a outra seja ouvindo, contando sua história ou defendendo uma amiga, a partir dessa união começaram a ter ideias de como ajudar ainda mais mulheres em situações como essa e passaram a existir diversas campanhas para que as mulheres não se calem apesar de seu medo. Diversos movimentos feministas acabaram surgindo e a partir deles, muitas mulheres aprenderam e reuniram a coragem necessária para não se calarem e denunciar seus agressores; num ato mais corajoso ainda resolveram passar suas vivências e experiências a diante com o intuito de auxiliar e instruir outras mulheres amedrontadas que passaram por situações de abuso, seja qual for, a denunciar seu agressor, apoiar-se na lei e não se calar. Um desses movimentos é o movimento *Me Too*, que teve origem nos Estados Unidos e ficou conhecido mundialmente e viralizou após várias celebridades que resolveram se pronunciar sobre os abusos que sofreram e encorajar mulheres a não se calarem. Esse movimento tornou-se conhecido e auxiliou tantas mulheres que o Brasil resolveu adotar a proposta, mas é independente do movimento estadunidense, o movimento tem como objetivo mostrar que nenhuma mulher está sozinha, e que todas serão amparadas. Para isso, foi desenvolvida uma plataforma para orientar e auxiliar essas mulheres que passaram por abuso. A missão, como citada no próprio site do movimento, é: “O silêncio acabou. Estamos aqui para ouvir a sua voz e a sua história. Você não está sozinha. O movimento *MeToo* chega ao Brasil para amplificar a voz das mulheres sobreviventes de abuso sexual e qualquer forma de violência. Compartilhe a sua história com a *hashtag*”.

Um movimento tão grande como esse, mostra a proporção que toda essa luta por direitos das mulheres tomou e que a sociedade e pessoas inseridas nela devem acompanhar tal mudança pois aquela situação em que a mulher era única e exclusivamente cuidadora do lar já não existe mais.

É importante deixar claro que toda e cada dificuldade enfrentada pelas mulheres são retrógradas, é visível que a mudança tem que ser completa e que elas

não precisam enfrentar nenhum tipo de situação constrangedora seja no ambiente organizacional ou fora dele.

8 A REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM CARGOS DE LIDERANÇA

Como citado anteriormente, as mulheres são maioria na população brasileira, em contrapartida, são minoria em cargos de liderança. A problemática em se ter baixa representatividade feminina em um país em que ela é a maior parte da população, é justamente discutir perspectivas e problemas que atinge a maioria das mulheres no mercado de trabalho.

É nítido que a desigualdade de gêneros foi sendo deixada para trás aos poucos, a passos lentos, à medida que as mulheres ganharam bastante espaço no mercado de trabalho, mas os números apresentados demonstram que infelizmente ainda há muito preconceito com o gênero feminino, tanto que ele torna mais árdua a jornada de uma mulher até um cargo de liderança pois não é toda organização que oferece um cargo por meritocracia.

Vejamos, na competição pelo cargo de liderança, as mulheres acabam em desvantagem em função da maternidade, a empresa tem o ponto de vista de que se ela tiver filhos ou decidir em algum momento engravidar isso atrapalhará o seu desempenho e seu rendimento. É óbvio que isso é um pensamento mais que retrógrado, já que as mulheres têm se mostrado muito capaz de desempenhar diversas tarefas e funções ao longo de sua busca por seus direitos.

De acordo com Bruschini (1996), a redução do número de filhos por mulher, sobretudo nas grandes cidades libera-as para o trabalho. Optar por ter filhos mais tarde, possibilita a elas a facilidade e interesse de buscar oportunidades de estudo e avanço na carreira.

“Para as mulheres em carreiras de gestão, a sua contribuição continua a ser taxativamente associada ao papel de esposa e mãe, ou seja, dificilmente são encaradas como fonte de rendimento importante para a sobrevivência do agregado familiar. A sua principal obrigação é manter a felicidade e a estabilidade no lar.” (LOUREIRO e CARDOSO, 2008, p. 226).

Dados retirados do site G1 Globo, 2018, mostram em porcentagem a presença feminina no mercado de trabalho, figura 3:

Figura 3 – Participação das mulheres em cargos gerenciais.

Elas são minoria em cargos de chefia

Participação das mulheres em cargos gerenciais



2012



2013



2014



2015



2016



Fonte: IBGE



Infográfico elaborado em: 06/03/2018

Fonte: G1 Globo, 2018.

Podemos perceber, de acordo com as porcentagens, que, existe aumento das mulheres nos cargos de liderança, mas que conforme o tempo vai passando ocorre um certo retrocesso nesses números, e é nítido que a porcentagem do gênero masculino é bem maior que o feminino, nos dias de hoje não deveria ocorrer tanta discrepância.

Do ponto de vista das autoras, se as mulheres ocupassem mais cargos nos quais as questões femininas são repensadas e ouvidas, aumentaria proporcionalmente as soluções para problemas enfrentados pela maioria delas no mercado de trabalho. Dessa forma, o estímulo à representatividade feminina em cargos de liderança pode simbolizar o aumento da remediação de empecilhos presentes no mercado de trabalho. Além do olhar empático, ter vivenciado questões como assédio e preconceito, que é o caso da maioria delas, torna mais fácil trilhar possíveis soluções para um futuro melhor dentro das organizações.

9 EMPREENDEDORISMO FEMININO

Quando se fala em empreendedorismo, pensa-se em inovação, coragem e no poder de trazer algo novo, seja um setor ou serviço. Atualmente, existem várias definições para o termo, mas levando em consideração o presente trabalho a que mais se enquadra é:

“Empreendedorismo é o processo de iniciativa de implementar novos negócios ou mudanças em empresas já existentes. É um termo muito usado no âmbito empresarial e muitas vezes está relacionado com a criação de empresas ou produtos novos, normalmente envolvendo inovações e riscos.” (WIKIPÉDIA, 2021).

A fim de cumprir com nossos propósitos, cabe ressaltar que podemos perceber que a mulher ao longo da história posicionou-se de maneira que fosse ganhando seu espaço cada vez mais em atos corajosos, brigando pra ter o seu direito reconhecido, elas foram ganhando cada vez mais espaço na sociedade e no mercado de trabalho, e cada valorização, cada reconhecimento se deu com muito esforço, então é natural que cada vez mais elas tenham fome de poder, partindo de conquista em conquista, almejando sempre seu crescimento, tanto pessoal quanto profissional.

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi evoluindo, primeiro consegue o seu espaço na sociedade, depois passa a atuar nas empresas, foram de cargos operacionais para os de liderança, e agora partem para um futuro de empreendedoras de sucesso, e as dificuldades também se fazem presente nessa jornada do empreendedorismo.

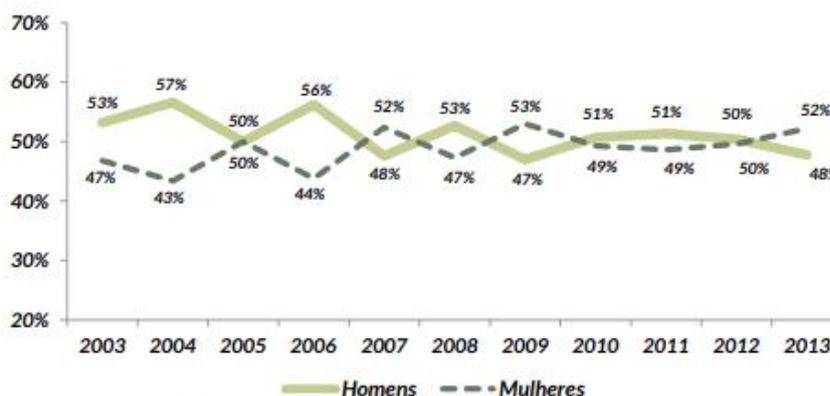
Apesar de terem quebrado diversos padrões, algumas dificuldades ainda são perceptíveis, como exemplo o fato de a maior responsabilidade sobre a família e o lar ainda ser da mulher, há também o fato de abandonar o conservadorismo, pois encontrar uma mulher empreendedora não era algo comum, mas ela já se provou completamente capaz de desenvolver funções tão bem ou até melhor que os homens, então esse receio de que elas não conseguirão desenvolver uma tarefa ou função está mais que ultrapassado.

Segundo pesquisa realizada pelo SEBRAE 2015, o fato de haver uma proporção maior de mulheres na TEA (que é a porta de entrada para o

empreendedorismo) já é um indicativo de que a participação relativa delas no total de Donos de Negócio tende a continuar crescendo nos próximos anos, gráfico 1:

Gráfico 1 – Distribuição da TEA (Empreendedores Iniciais) por sexo (em %).

Gráfico 3 – Distribuição da TEA (Empreendedores Iniciais) por sexo (em %)



Fonte: Global Entrepreneurship Monitor – GEM (diversos anos)

Fonte: SEBRAE, 2015, p.11.

Analisando o gráfico, percebe-se o crescimento na porcentagem de mulheres empreendedoras, tanto que em 2013 a taxa é 52% feminina e 48% masculina. O fato de essa taxa feminina ser crescente mostra que a perspectiva será sempre de crescimento cada vez mais.

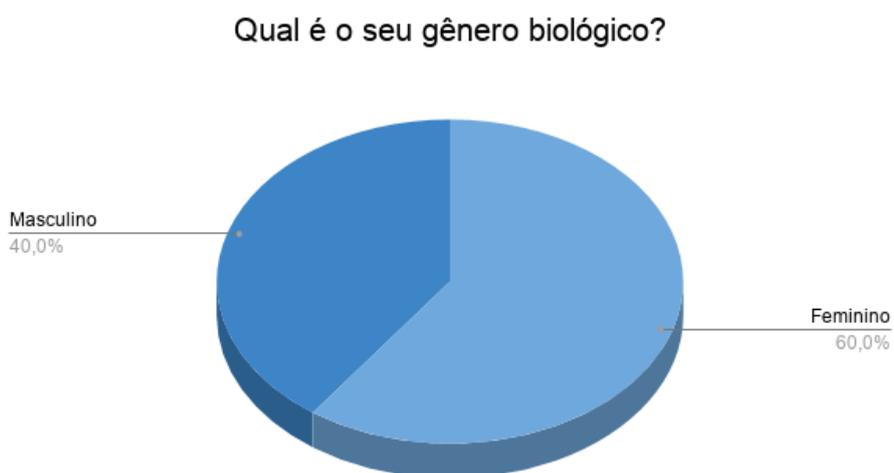
Um grande exemplo é a empreendedora Ana Lúcia Fontes, dados retirados do Blog GS1 mostram que em 2010, ela criou a Rede Mulher Empreendedora, um espaço virtual dedicado ao empreendedorismo feminino. O site une as mulheres empreendedoras de todo o Brasil e já ultrapassa a marca de 36 mil cadastros.

Isso deixa claro a força que as mulheres possuem, que batalharam por seu espaço e que não abrirão mão dele, mostrando o quão determinadas e capacitadas elas são. Essa é a nova geração feminina que veio para buscar mudanças, reconhecimento e espaço.

10 PESQUISA

Com o intuito de aproximar o referencial teórico com a amostragem de dados, as autoras elaboraram uma pesquisa voltada ao cotidiano e experiências de cada gênero no mercado de trabalho. Ela foi aplicada para ambos os gêneros em uma amostra de 100 (cem) pessoas, todas elas residentes no estado de São Paulo. Visando facilitar a apresentação dos dados, foram elaborados gráficos – numerados sequencialmente como figura 4 até figura 14 - e uma breve análise referente aos resultados das questões abordadas:

Figura 4 - Qual é o seu gênero biológico?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Figura 5 - Qual a sua faixa etária?

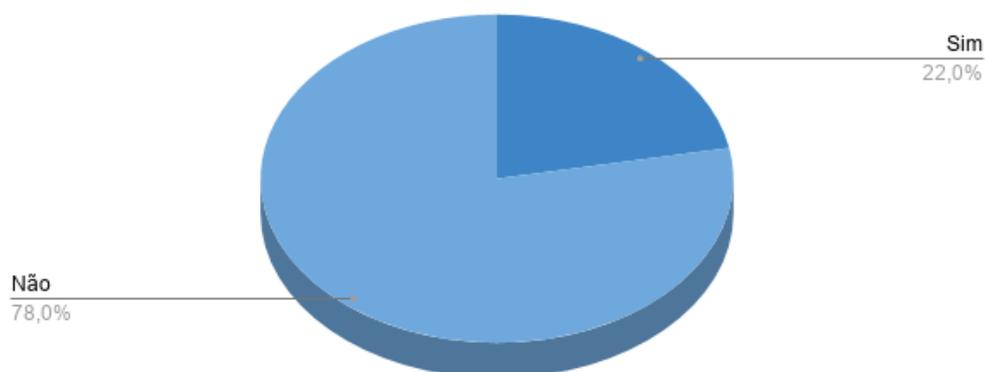


Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Os gráficos acima mostram que 60% dos entrevistados se identificam com o gênero feminino e estão em sua maioria, na faixa etária de 18 a 29 anos. Embasando essa informação quantitativa, as próximas perguntas foram a respeito do ambiente de trabalho.

Figura 6 - Em uma entrevista de emprego, você já sentiu que foi tratado(a) de forma diferente por conta do seu gênero?

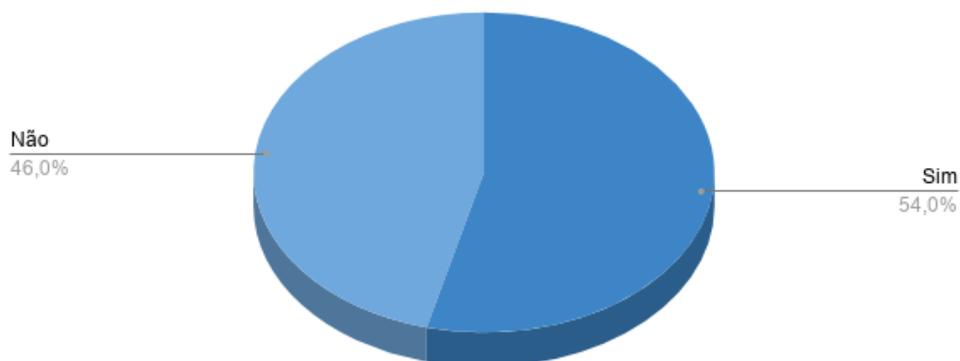
Em uma entrevista de emprego, você já sentiu que foi tratado (a) de forma diferente por conta do seu gênero?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Figura 7 - Você já vivenciou alguma situação de assédio físico ou verbal no ambiente de trabalho?

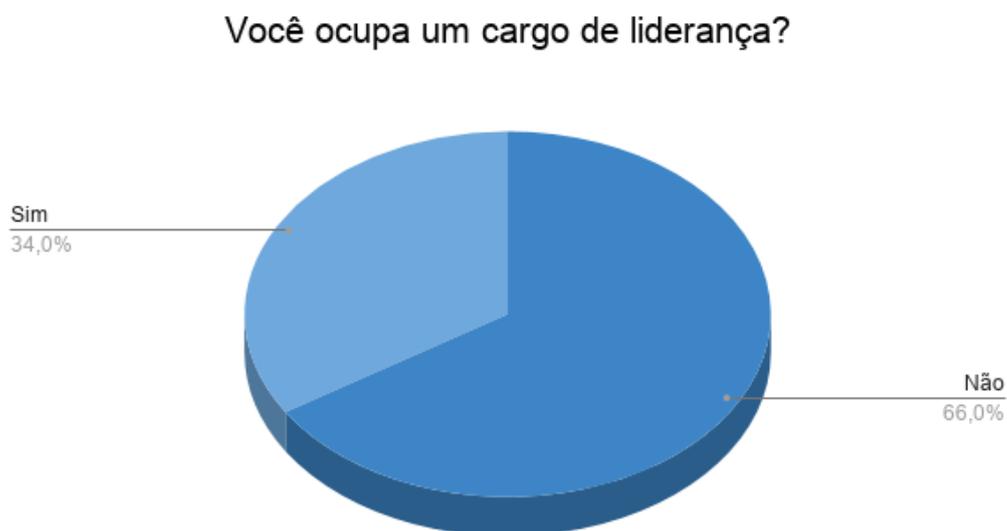
Você já vivenciou alguma situação de assédio físico ou verbal no ambiente de trabalho?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Os resultados demonstram que 54% já vivenciou uma situação de assédio físico ou moral no ambiente de trabalho, um número relativamente grande para o século atual, nos mostrando que ainda existe situações vexatórias que não deveriam existir em pleno século XXI.

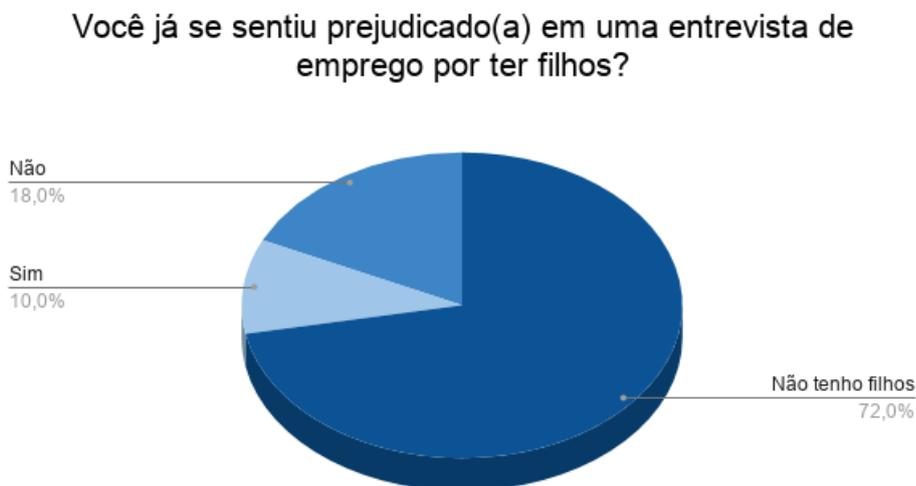
Figura 8 - Você ocupa um cargo de liderança?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Este gráfico nos mostra que a quantidade de líderes é muito baixa, com apenas 34%. Levando em consideração que 60% das respostas foram do gênero feminino, é possível que o número seja baixo por não existirem tantas oportunidades em cargos de liderança no mercado para mulheres devido a vários fatores, os quais foram abordados no presente trabalho.

Figura 9 - Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego por ter filhos?

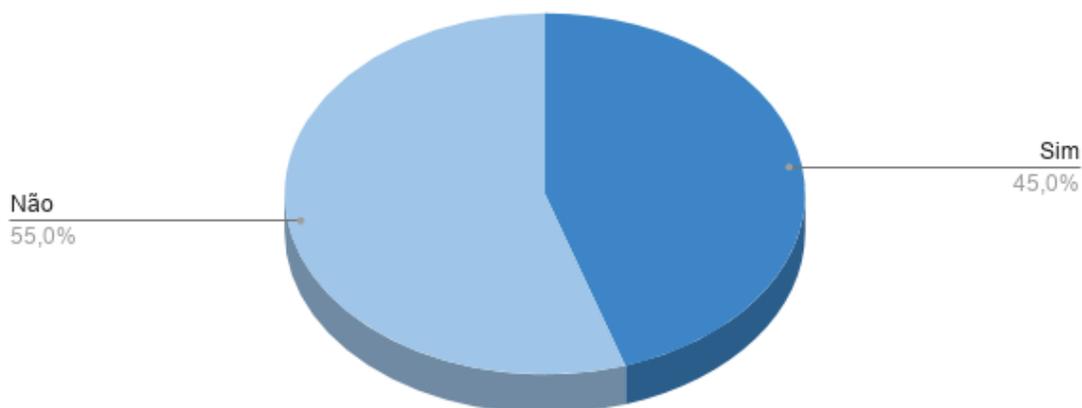


Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

A seguinte pergunta buscou investigar se pessoas que se identificam com o gênero masculino também sofriam algum tipo de discriminação em entrevistas de emprego devido ao gênero. Não foi possível levantar este ponto com clareza, pois na amostra da pesquisa, a maior parte dos entrevistados não possuíam filhos.

Figura 10 - Você já sentiu que sua opinião foi ignorada ou silenciada por conta do seu gênero?

Você já sentiu que sua opinião foi ignorada ou silenciada por conta do seu gênero?



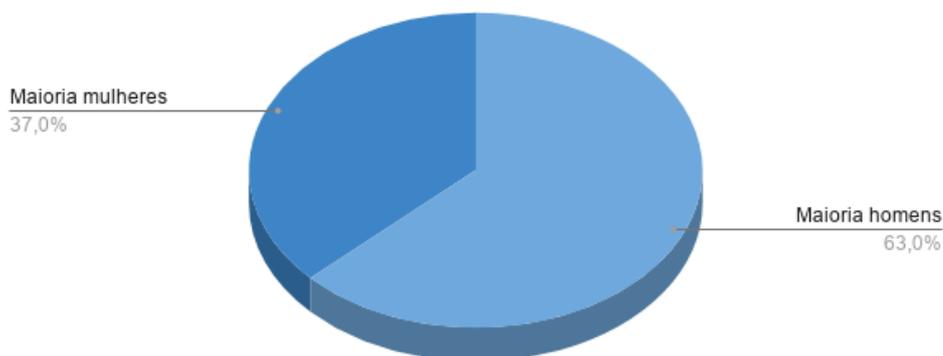
Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Nessa pergunta deixamos como questionamento: Por quê, nos dias atuais, numa pesquisa envolvendo 100 (cem) pessoas, 45% diz que já sentiu que sua opinião foi ignorada ou silenciada por conta de seu gênero?

Levando em consideração toda a evolução da mulher no mercado de trabalho, é nítido que todas as pessoas independentemente de seu sexo, deveriam no mínimo ter sua opinião respeitada.

Figura 11 - No decorrer da sua carreira profissional, seus superiores eram em sua maioria homens ou mulheres?

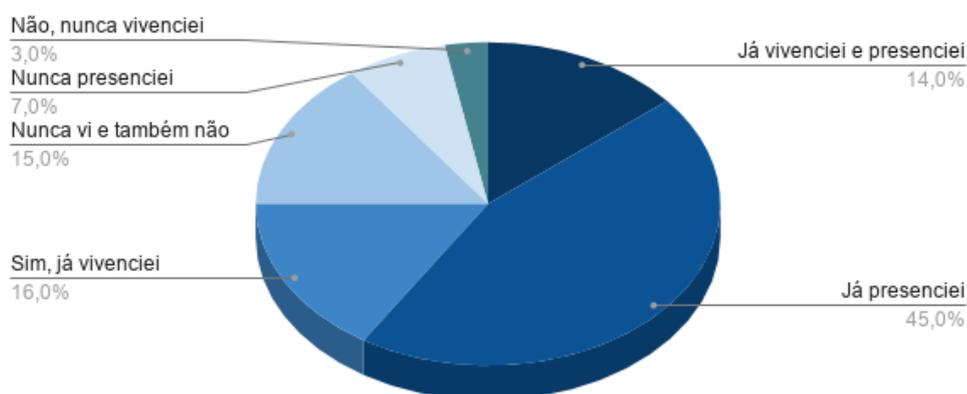
No decorrer da sua carreira profissional, seus superiores eram em sua maioria homens ou mulheres?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Figura 12 - Você já viu ou vivenciou alguma situação machista no ambiente de trabalho?

Você já viu ou vivenciou alguma situação machista no ambiente de trabalho?

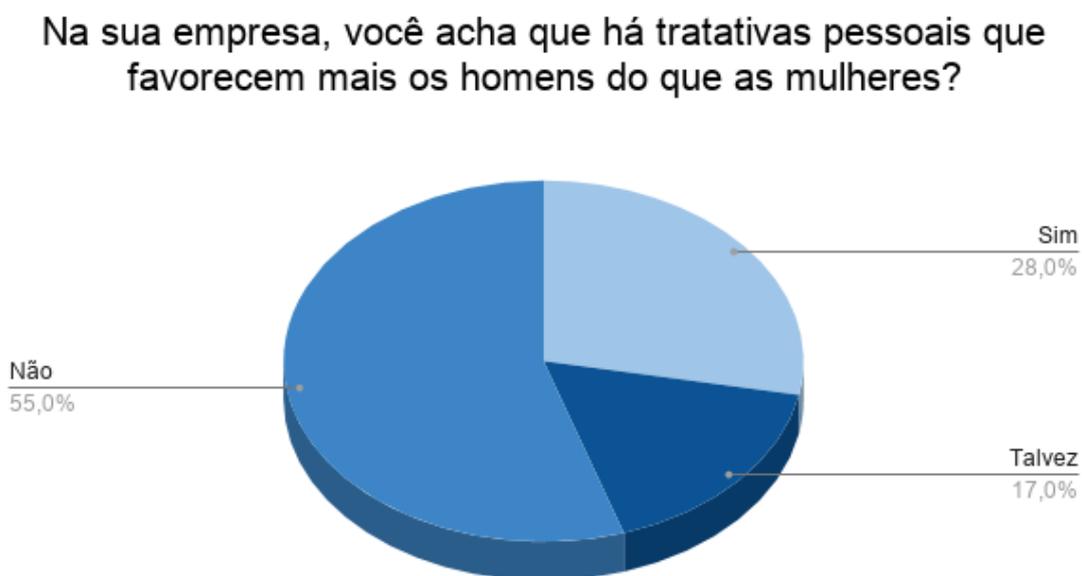


Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Os dois gráficos acima demonstram a disparidade entre os gêneros, pois ao decorrer da carreira profissional dos entrevistados 63% informam que foram liderados por mais homens do que mulheres, colocando em evidência a diferença de tratamento

entre os sexos feminino e masculino. Quando questionados a respeito de situações machistas no ambiente de trabalho 75% informam que já viram ou vivenciaram situações nas quais o machismo era evidente, as mulheres são mais atingidas pelo problema em comparação aos homens.

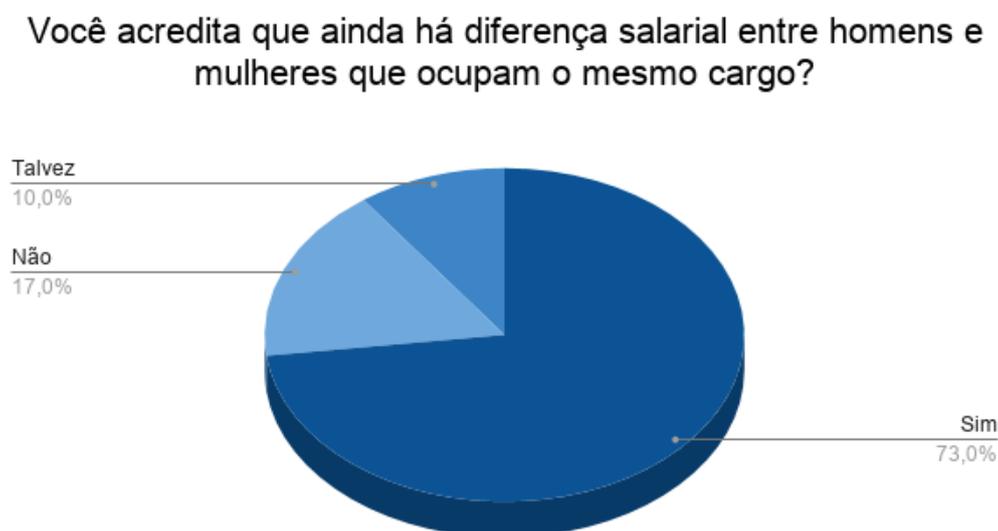
Figura 13 - Na sua empresa, você acha que há tratativas pessoais que favorecem mais os homens do que as mulheres?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

No quesito de tratamento individual por gênero, 72% acreditam que não há distinções de tratamento entre os gêneros ou não perceberam situações nas quais é possível evidenciar tal fato.

Figura 14 - Você acredita que ainda há diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Baseado na percepção pessoal de cada entrevistado 73% dizem acreditar que ainda há diferença salarial entre gêneros, mesmo que o cargo seja o mesmo. É notório que, com a equidade de salário sendo assegurada por lei, atualmente não existe de fato uma fiscalização efetiva para tal e a diferença continua acontecendo no ambiente empresarial de forma indireta.

Analisando os gráficos e dados coletados, fica claro para as autoras que as organizações ainda possuem uma visão atrasada e sexista no quesito de igualdade de gênero. Apesar das lutas enfrentadas pelas mulheres, e até mesmo leis que garantem a equidade salarial independente do gênero terem sido criadas é alarmante que ainda tenha muita diferença no tratamento entre os sexos no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que a colocação e posicionamento do gênero feminino no ambiente corporativo ainda é um desafio e há muito o que ser mudado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os objetivos gerais e específicos da presente monografia, pode-se concluir que o mercado de trabalho possui uma dinâmica que se espelha a partir da dinâmica existente na sociedade, ou seja, as pessoas aprendem a lidar com as situações de acordo com o que viram e aprenderam na cultura social, levando os seus aprendizados e vivências para a organização. Sendo assim, verificamos que a evolução social fez com que muitas organizações acompanhassem a mudança e também se desenvolvessem.

Pode-se perceber também que ao longo dos anos, a mulher conquistou muitas coisas e que a legislação brasileira vem amparando a mulher com o objetivo de facilitar para que haja ainda mais conquistas, e que ela possa, independente de gênero, exercer sua profissão com seus direitos e deveres.

Ao longo da história, tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho, a mulher tem sido muito mais valorizada, atualmente a conquista por direitos iguais foi o ponto mais satisfatório e isso é um grande avanço nessa luta, já que por muito tempo a mulher sofreu represálias, às vezes, pelo simples fato de não querer se calar. Muitas já foram agredidas por simplesmente querer ter direito a opinião, que é um dos exemplos mais antigos, de como era quando a mulher não podia ter opinião nem em sua própria casa, já que seu marido a proibia.

Contudo, não podemos desconsiderar o fato de que ainda há, mesmo que em menor número, discriminação contra a mulher, mesmo isso sendo inaceitável na atualidade. Essa ainda é a realidade de algumas mulheres, um exemplo disso são os números obtidos na pesquisa aplicada pelas autoras. Mas como isso é uma pauta tão importante, a sociedade e as pessoas inseridas nela já estão percebendo a mudança e começam a tomar atitudes nesse sentido.

Então é possível acreditar que, no futuro, essas dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino irão sumindo aos poucos, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, é o que todas nós, mulheres, esperamos.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Vera. “**Metade das mulheres grávidas são demitidas na volta da licença maternidade.**” Agência Brasil, 08 mar. 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/05/12/internas_economia,754492/metade-das-mulheres-gravidas-sao-demitidas-na-volta-da-licenca-materni.shtml>. Acesso em: 26 de Março de 2021.

BRASIL ESCOLA. Por: Orson Camargo. “**A mulher e o mercado de trabalho.**” Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 16 de março de 2021 às 15h e 32m.

BRASIL. “**Lei Nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre o decreto da Consolidação das Leis do Trabalho.**” Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual>. Acesso em: 08 de março de 2021 às 13h e 56m.

BRASIL. “**Lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Dispõe sobre o crime de assédio sexual.**” Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm>. Acesso em: 05 de abril de 2021 às 16h e 53m.

BRASIL, Senado Federal. “**Assédio Moral e Sexual.**” Disponível em: <[BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R. “**Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX.**” In: ARAÚJO, A. M. C. “Desafios da equidade”. Cadernos Pagu. \(Número especial\). Campinas, Pagu/Unicamp, n. 17/18, 2001/02, p. 157-96.](https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,216%2DA).>”. Acesso em: 05 de abril de 2021 às 15h e 41m.</p>
</div>
<div data-bbox=)

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. “**Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.**” Cadernos de pesquisa, v. 37, nº 132, p. 537-572, set/dez 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132>>. Acesso em: 12 de março de 2021 às 14h e 02m.

CARVALHO, Patrícia. “**Desigualdade salarial entre gêneros: o que é, por que acontece e como combatê-la?**” Publicado em 16 de março de 2020. Disponível em: <<https://querobolsa.com.br/revista/desigualdade-salarial#:~:text=A%20desigualdade%20salarial%20entre%20g%C3%AAneros%20vai%20contra%20o%20artigo%207%C2%BA,para%20trabalhos%20de%20igual%20valor>>. Acesso em: 12 de março de 2021 às 13h e 04m.

CAVALLINI, Marta. “**Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa.**” Publicado em 07 de março de 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 12 de março de 2021 às 13h e 10m.

CONSULTOR JURÍDICO. “**OAB-SP apoia lançamento oficial do movimento Me Too Brasil.**” Publicado em 26 de setembro de 2020 às 11h e 21m. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-26/oab-sp-apoia-lancamento-oficial-movimento-me-too-brasil>>. Acesso em: 23 de abril de 2021 às 15h e 25m.

DIEESE. Boletim Mulher Metropolitano. “**A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos.**” Publicado em março de 2013. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>>. Acesso em: 22 de abril de 2021 às 16h e 15m.

FOLHA DIRIGIDA. “**Os desafios da igualdade de gênero no mercado de trabalho.**” Publicado em 06 de março de 2020. Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/os-desafios-da-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 27 de março de 2021 às 11h e 24m.

FREITAS, MARIA ESTER DE, **“Cultura Organizacional: evolução e crítica.”** Coleção debates em Administração, São Paulo, S.P, 2. reimpr. da 1. ed. de 2007 P 50

GANDRA, Alana. **“IBGE: mulher tem peso importante no chamado “trabalho invisível”: É o que mostra pesquisa do IBGE sobre Outras Formas de Trabalho.”** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>>. Acesso em: 15/03/2021 às 15:10.

G1 GLOBO. **“Cai a participação de mulheres em cargos gerenciais no Brasil em 2016, aponta IBGE.”** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/cai-a-participacao-de-mulheres-em-cargos-gerenciais-no-brasil-em-2016-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 25 de maio de 2021 às 14h e 30m.

GALVÃO, Juliana de Castro. **“Desigualdade salarial entre homens e mulheres.”** Publicado em 3 de março de 2016. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>>. Acesso em: 08 de março de 2021 às 14h e 15m.

GS1 Brasil. **“Inspire-se na história de 9 mulheres empreendedoras de sucesso.”** Disponível em: <<https://blog.gs1br.org/inspire-se-na-historia-de-5-mulheres-empreendedoras-de-sucesso/>>. Acesso em: 07 de maio de 2021 às 14h e 22m.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **“Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000.”** Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_234424/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 09 de março de 2021 às 15h e 34m.

HOBBSAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo.** 6ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

IBC. Instituto Brasileiro de Coaching. **“A mulher no mercado de trabalho.”** Publicado em 22 de abril de 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/mercado-trabalho/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 16 de março de 2021 às 17h e 05m.

LOUREIRO, Paula e CARDOSO, Carlos Cabral. “**O gênero e os estereótipos na gestão.**” Revista de Estudos Politécnicos Polytechnical Studies Review 2008, Vol VI, nº 10, p. 221-238. ISSN 1645-9911. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/tek/n10/n10a13.pdf>>. Acesso em: 25 de maio de 2021 às 15h e 06m.

MACHADO, Cecilia; NETO, Valdemar Pinho. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos.** FGV, 2016. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 26 de Março de 2021.

MOVIMENTO *ME TOO*. Disponível em: <<https://metoobrasil.org.br/>>. Acesso em: 23 de abril de 2021 às 15h e 38m.

ONU NEWS. “**Diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho teve pequena baixa em 20 anos BR.**” Publicado em 07 de março de 2019. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2019/03/1663231#:~:text=Nos%20%C3%BAltimos%2027%20anos%20a,que%20os%20homens%20no%20mundo.>>. Acesso em 20 de março de 2021 às 14h e 48m.

PINTO MARTINS, S. “**Derecho del Trabajo**”. São Paulo, Atlas, 2008.

POLITO, Reinaldo. “**Existem diferenças entre homens e mulheres no ambiente de trabalho?**” Publicado em 11 de junho de 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/blogs-e-colunas/coluna/reinaldo-polito/2019/06/11/pesquisa-comportamento-homens-mulheres-ambiente-trabalho.htm>>. Acesso em: 25 de março de 2021 às 13h e 17m.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. “**Os donos de negócio no Brasil: Análise por sexo (2003-2013).**” Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/4b813ba67e266bbdc48177dd04726c87/\\$File/5452.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/4b813ba67e266bbdc48177dd04726c87/$File/5452.pdf)>. Acesso em: 07 de maio de 2021 às 14h e 10m.

THEBAUD, F. (1991). “**História das mulheres no Ocidente**”. Porto Alegre: Edições Afrontament.

TRT 3, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. **“Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres.”** Publicado em 25 de março de 2019, modificado em 27 de março de 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>>. Acesso em: 05 de abril de 2021 às 16h e 14m.

VIEIRA, Bárbara Muniz. **“40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa.”** Publicado em 07 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 05 de abril de 2021 às 16h e 23m.

WIKIPÉDIA, a Enciclopédia Livre. **“Movimento Me Too.”** Publicado em 15 de março de 2020. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Movimento_Me_Too>. Acesso em: 05 de abril de 2021 às 17h e 30m.

WIKIPÉDIA, a Enciclopédia Livre. **“Empreendedorismo.”** Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Empreendedorismo>>. Acesso em: 07 de maio de 2021 às 13h e 20m.