

# **As mulheres no mercado de trabalho**

**Kathleen Figueiredo de Oliveira**

**Mateus Santos de Freitas**

**Mayara Mendes Santos**

**Nicolas Pardim Moreno**

**Nicolle de Amorim**

**Ricardo Henrique Freire Gomes**

## **Resumo**

As mulheres passaram por diversos conflitos e já cravaram diversas batalhas para serem concedidos os mesmos direitos que os homens já possuíam, e acima de tudo uma imagem digna e relevante de quem realmente são as mulheres. Atualmente, se teve um grande avanço na luta pela igualdade, mas ainda existe diferenças e situações preconceituosas a serem superadas, como por exemplo situações recorrentes de assédio, por mais que não sofram só assédios sexuais, o medo da denúncia é de serem taxadas como culpadas por causa da objetificação do corpo feminino, também há o preconceito relacionado a maternidade, e com isso as mulheres procuram soluções para alcançar os seus direitos. Depois de tragédias e momentos caóticos foram criada leis e incluído alguns direitos para que as mulheres começassem a ter igualdade dentro do mercado de trabalho e pudesse ser reconhecidos como merecem, conforme pautas progressista se tornam relevantes na sociedade atual, empresas procuram meios de contornar os problemas que as mulheres enfrentam, mas, muitas vezes essas soluções são superficiais e o ambiente de trabalho só atende as necessidades básicas das mulheres, com poucas inclusões para atender as necessidades especiais das mesmas, com base em pesquisas sobre a empresa Natura que foi utilizada como estudo de caso foram apontados programas de inclusão e empoderamento feminino no mercado de trabalho, que foram aderidos pela empresa.

**Palavras-chave:** Atualidade. Mercado de trabalho. Preconceito. Mulheres. Direitos.

## **Abstract**

Women have gone through various conflicts and have already set out several battles to be granted the same rights that men already had, and above all a dignified and relevant image of who women really are. Currently, if there has been a great advance in the fight for equality, but there are still differences and prejudiced situations to be overcome, such as recurrent situations of harassment, however they do not suffer only sexual harassment, the fear of reporting is to be blamed as guilty because of the objectification of the female body is to be taxed as guilty because of the objectification of the female body, there is also prejudice related to motherhood, and with this women seek solutions to achieve their rights. After tragedies and chaotic moments were created laws and included some rights for women to begin to have equality within the labor market and could be recognized as they deserve, as progressive agendas become relevant in today's society, companies seek ways to circumvent the problems that women face, but often these solutions are superficial and the work environment only meets the basic needs of women, with few inclusions to meet their special needs, based on research on the Natura company that was used as a case study, programs of inclusion and female empowerment were pointed out in the labor market, that were adhered to by the company.

**Keywords:** Timeliness. Job market. Prejudice. Women. Rights.

## **Introdução**

Este trabalho tem como objetivo principal, entender a realidade das mulheres no mercado de trabalho com base na trajetória, nas situações preconceituosas que elas enfrentam diariamente e o exemplo real de uma empresa que tem o pensamento igualitário e justo encontrar possíveis soluções.

Com o passar dos anos criou-se uma preocupação em relação a forma do comportamento da sociedade trabalhista na inclusão das mulheres. Após diversos acontecimentos históricos as fábricas e indústrias perderam muita mão de obra masculina, o que gerou um cenário onde as mulheres precisavam buscar meios para sobreviver, assim entrando no mercado de trabalho. Mas, essa inclusão não foi aceita, gerando situações de desigualdade, preconceito, menosprezo e inferiorização.

Pela constante linha de pensamento machista e opressora, diversas mulheres sofreram e até pagaram com suas vidas, mas, não desistiram de alcançar a sobrevivência. O esforço dessas mulheres se propagou para as gerações seguintes, mantendo a luta relevante atualmente.

Utilizando por meio de pesquisas bibliográficas, documentais e estudo de caso.

### **Introdução das mulheres no mercado de trabalho**

Durante a Primeira Guerra, com os homens indo para o campo de batalha, países envolvidos no conflito viram sua mão de obra diminuir drasticamente. Sendo assim as mulheres tiveram que assumir as posições de seus maridos e filhos nas fábricas quando elas se viram obrigadas a ir em busca do sustento da Família enquanto seus companheiros forçadamente tiveram que ir para guerra.

“Sem mulheres, não há vitória rápida”. A frase, pronunciada em 1915 por David Lloyd George, futuro premier britânico, ilustra o envolvimento determinante das mulheres no esforço de guerra durante o primeiro conflito mundial, em todas as nações participantes.

A transformação do papel da mulher na sociedade foi uma das mais dramáticas. Isso aconteceu porque a única imagem feminina que o mundo conhecia era a de mãe e esposa. Mas, depois do conflito, mulheres passaram a ocupar espaços que antes lhe eram restringidos.

É importante lembrar que, em diversos países ao redor do mundo, reinava a imagem de “família perfeita”. Onde a esposa cuidava do lar e filhos, enquanto o marido saía para trabalhar. Mulheres não podiam sair de casa sem companhia, muito menos estudar o que queriam. Coisas como dinheiro, poder e sucesso eram exclusividade masculina.

A Primeira Guerra foi a brecha para as mulheres entrarem no mercado. A partir disto elas começaram a se estabelecer e a enxergar e compartilhar seus pensamentos inovadores, buscando os direitos mesmos com os homens.

Estima-se que 60 milhões de soldados tenham lutado na 1ª Guerra Mundial na Europa e, com os homens indo para o front de batalha, muitas posições foram abertas nas indústrias essenciais para o continente. Novas vagas também precisaram ser preenchidas em fábricas de armamentos e munições, que multiplicaram sua produção.

Com isso, centenas de milhares de mulheres foram empregadas na indústria bélica. Mais ainda passaram a trabalhar como motoristas, enfermeiras, operárias em fazendas e fábricas, secretárias em escritórios e até no serviço público.

O número de funcionárias do sexo feminino em fábricas de munição no Reino Unido, por exemplo, chegou a quase 1 milhão em 1918, segundo o Museu Imperial da Guerra. O total de mulheres empregadas no serviço ferroviário britânico também saltou, de 9.000 para 50.000, durante o conflito.

Nas fábricas de armamentos da França, a mão de obra feminina chegou a representar um quarto do total no início de 1918, as indústrias reconvertidas para a defesa também solicitaram o trabalho feminino nos Estados Unidos, onde mulheres de todas as classes sociais passaram a integrar a mão de obra nacional.

Algumas mulheres, europeias e americanas, estiveram também no front de batalha. Elas atuaram como enfermeiras, motoristas de caminhões e ambulâncias, além de mecânicas e cozinheiras.

No Reino Unido, o primeiro serviço uniformizado feminino surgiu em 1916, depois de uma investigação do ministério da guerra mostrar que muitos dos trabalhos desempenhados pelos homens lutando na França poderiam ser feitos também por mulheres.

Conhecido como Queen Mary's Army Auxiliary Corps, o corpo feminino que prestava todo tipo de serviço auxiliar foi seguido por outros grupos femininos nas Forças armadas, entre eles o serviço naval real feminino e a força aérea Real feminina.

Quando a guerra acabou, as mulheres já representavam boa parte da mão de obra ativa dos países. Assim que o conflito terminou nos Estados Unidos, 20% dos trabalhadores da indústria manufatureira eram mulheres.

Em países como Alemanha, Reino Unido e Estados Unidos, as mulheres conquistaram o direito ao voto após o final da guerra.

Apesar de ocuparem boa parte dos postos de trabalho, várias mulheres foram demitidas para dar lugar aos soldados que estavam retornando às suas casas e em 1918, suplicou-se em todas as partes que as mulheres voltassem para seus lares e suas atividades anteriores. Contudo, acabava de começar uma mudança importante:

estas voltaram nos anos seguintes ao mercado de trabalho e foi confirmada a feminização dos empregos nas fábricas, no setor terciário e nas profissões liberais.

### **Mercado de trabalho para as mulheres atualmente**

Em decorrência das mudanças ocorridas na história, é incontestável que as mulheres têm ocupado cada vez mais o mercado de trabalho. Segundo a pesquisa “IPEA – 2019, Miguel N. Foguel e Felipe M. Russo diz que “a participação feminina no mercado de trabalho tem sido influenciada pelas transformações culturais ocorridas nas últimas décadas relativamente à inserção das mulheres no mercado de trabalho.” As mulheres têm exercido as mais diversas profissões, como por exemplo, na área jurídica, militar, médica, educação, empresarial, como também na indústria em geral, em serviços como mecânica e construção. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – 2019, “cerca de 54,5% das mulheres acima dos 15 anos de idade estavam no mercado. Entretanto entre os homens o percentual era de 73,7%.”

Através de projeções estatísticas feitas pelo IPEA, a quantidade de mulheres entre 17 e 70 anos entre os anos de 1992 e 2015 foi de 56,1% para 64,3%, com planejamento para 2030 alcançar estes 8,2 percentuais a mais do que no ano de 1992. Enquanto aos homens o mesmo estudo, os resultados no ano de 1992 era de 89,6%, mas em consequência em 2030 será de 82,7%; através desta estratégia espera-se a diminuição em relação a esta diferença.

Embora haja melhora nos resultados quantitativos da pesquisa para uma equidade, não se pode ignorar que ainda há uma lacuna entre os sexos, um exemplo é a diferença salarial entre homens e mulheres, segundo a pesquisa feita pelo IBGE – 2018, “o rendimento médio das mulheres entre 40 e 49 anos, era de R\$ 2.119,00 enquanto a dos homens chegava a R\$ 2.935,00. Quando a faixa etária diminuía de 25 a 29 anos os valores médios do salário feminino era de R\$ 1.604,00 e a do masculino de R\$ 1.846,00”. Segundo essa pesquisa as “mulheres recebiam 79,5% do total do salário de um homem, tendo uma carga horária de 4,8 horas menor”, mesmo em funções iguais ou semelhantes. Além dos vários fatores que ainda recaem sobre as mulheres após a jornada do trabalho, como afazeres domésticos, cuidado com filhos, família que ainda é vinculado a elas.

## **Situações preconceituosas que são enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho**

Enfatizando o assédio sexual e os problemas relacionados à maternidade.

A definição conforme a Organização Internacional do Trabalho ( OIT ), o assédio sexual são ações, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que apresentam as seguintes características: condições para manter o emprego ou obter alguma promoção na carreira dentro da empresa. Causando prejuízos no rendimento profissional, humilhações, insultos ou intimidação da vítima. Ou seja, qualquer tipo de troca, no qual é oferecida a mulher para que o emprego seja mantido, com base em ameaças até mesmo as propostas para promoções.

Podemos considerar através do site do Tribunal Superior do Trabalho que não há dúvidas que as mulheres estão mais sujeitas ao assédio sexual em todas as carreiras, isso se deve, principalmente, a cultura brasileira da objetificação do corpo feminino e da ideia enganosa de que as mulheres dizem " não " querendo dizer " sim ". Dessa forma, o pensamento é a ideia de que elas podem ser assediadas.

Por mais, que esse tipo de informação não seja passada, esse tipo de assédio está muito presente no nosso dia-a-dia. Os dados da OIT mostram que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente no ambiente de trabalho.

Esse tipo de assédio, causa pedido de demissão, processos e em alguns casos, até mesmo o abandono do emprego.

Lembrando que conforme o TST, diz que o assédio é o segundo maior problema enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho, ficando atrás somente dos baixos salários. Levando em consideração que essa discriminação começou logo após o início da Primeira Guerra Mundial, em 1914. Quando as mulheres começaram a entrar no mercado de trabalho, com cargas horárias de 16 horas, com salários abaixo dos homens e condições de trabalho insalubres.

Com isso temos algumas profissões citadas como as que o assédio é mais frequente, que seriam das domésticas e secretárias devido a facilidade do abuso decorre do fato de muitas vezes o trabalho da secretária ser solitário, o que é isolado de outros setores da empresa e que também, gera sensação de isolamento e medo da denúncia.

Há relatos de mulheres que sofreram assédio no ambiente de trabalho.

" Eu estava passando no corredor esse homem veio e me empurrou na parede, me deu um chega e eu dei-lhe um tapa, dei um empurrão nele e saí. Ele nunca mais falou comigo, mas me perseguiu inclusive. Não dei a mínima, mas foi uma coisa bem desagradável, foi a única vez também. " ( E1 )

" Tive uma conhecida que chegou a pedir demissão por conta do assédio [...] não teve grande repercussão não, até porque muitas vezes até você provar. A pessoa fica sem coragem de se expressar, por falta de apoio, estão preferindo sair a tentar falar. " ( E5 )

" Logo na primeira casa que eu trabalhei fui vítima de assédio por parte do padrão, eu dormia lá e uma das noites ele tentou entrar a força em meu quarto pedi demissão no dia seguinte e nunca falei o motivo. [...] " ( Relato H. O. E. ).

Após os relatos, podemos perceber o destaque na complexidade de se fazer provar o assédio sexual, tendo em vista que a vítima depende de testemunhas sobre as condutas ou de relatos sobre o nervosismo da vítima após reuniões, conversas ou o simples contato com o agressor. Levando em consideração: e-mails, bilhetes e outros tipos de mensagens com o " cantadas " ou coniventes para sair também servem como prova de assédio.

Sendo assim, quanto ao assédio sexual, podemos perceber que a dificuldade de provar o assédio e de punir o agressor vem da tolerância da nossa sociedade em vista da agressão contra a mulher, nas quais muitas vezes vista como natural. Por conta disso, muitas mulheres têm medo de denunciar seus assediadores, ou por conta da vergonha do ocorrido, ou por medo de que a culpa recaia sobre elas mesma.

Outra dificuldade enfrentada pelas mulheres, é a maternidade. A partir da contratação, mesmo que a Lei não obrigue, as empresas muitas vezes se fazem necessário confirmações de qual dia ocorreu a última menstruação, e durante o seu período na empresa a mulher é pressionada a fornecer essas informações, em exames periódicos, nos quais são realizados uma vez por ano.

Levando em consideração também que a partir da confirmação da gravidez, mesmo que a Lei não obrigue a mulher, as empresas pressionam, não só avisar sobre a gravidez, contudo a empresa a obriga a apresentar documentações que comprovem que está grávida. E a empresa questiona sobre os acompanhamentos ao médico pertinentes ao pré-natal.

A empregada não pode ser demitida conforme a Lei, pois a mesma possui direito a licença maternidade, após o nascimento da criança, ela possui o período de 120 dias.

E após isso retorna a empresa, que muitas vezes, não possui algum apoio nesse momento da vida da mulher, como algum auxílio creche, berçário no qual permite a

mãe deixar o seu posto e amamentar a criança e passar um pouco do expediente com ela.

E muitas vezes, a mãe não tem com quem deixar o filho pequeno. E devido a isso, a mesma se sente obrigada a pedir demissão, ou a empresa a vê com baixa produtividade devido à preocupação com o seu filho, ou a empresa apenas aguarda completar o prazo legal total de 150 dias do nascimento da criança, sendo 120 dias da licença maternidade, e ao retornar, a mulher pode cumprir 30 dias trabalhando e a empresa pode desligar a mesma.

Segundo a pesquisa da Catho de 2018, realizada com mais de 2,3 mil mães, afirma que 30% das mulheres deixaram o trabalho para cuidar dos filhos. Entre os homens, esse número é quatro vezes menor: 7%.

### **Direitos que as mulheres conquistaram no mercado de trabalho**

Os direitos das mulheres no mercado de trabalho passaram a ser cogitados quando elas já estavam inseridas no mundo do trabalho, com condições precárias, salários extremamente baixos e carga horária elevada, após perceberem que estavam sendo inferiorizadas, então foram a luta por seus direitos, onde começaram os protestos, greves e manifestações pedindo por melhores condições de trabalho.

“O Dia Internacional da Mulher Trabalhadora é considerado como uma jornada de luta feminista em todo o mundo em comemoração do dia 8 de março de 1908, data em que as trabalhadoras da fábrica têxtil “Cotton”, em Nova York, declararam greve em protesto pelas condições insuportáveis de trabalho. Na sequência disso, ocuparam a fábrica, o patrão prendeu-as lá dentro, fechou todas as saídas, e incendiou a fábrica. Morreram queimadas as 129 trabalhadoras que estavam lá dentro.” (SAL, 1981 apud A NOVA DEMOCRACIA, 2004).

Após essa grande tragédia, a luta por seus direitos trabalhistas continuou, o movimento feminista foi um dos grandes apoiadores dessa causa, pois eram a favor da igualdade e melhoria dos direitos das mulheres. Outro marco que foi extremamente importante para essa luta das mulheres, foi uma grande manifestação que ocorreu na Rússia durante a Primeira Guerra Mundial.

“O dia 8 de março teve origem com as manifestações das mulheres russas por melhores condições de vida e trabalho, durante a Primeira Guerra Mundial. A manifestação que contou com mais de 90 mil russas ficou conhecida como “Pão e Paz”, sendo este o marco oficial para a escolha do dia internacional da mulher no dia 8 de março, porém somente em 1921 que está data foi oficializada.” (O Calendarr 2017, p.3)

A data só foi oficialmente reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) após essa manifestação, o problema sempre foi visto, mas só ganhou notoriedade após esses ocorridos, quando foram tiradas as vidas de várias mulheres e houve o aumento da união das mulheres pela igualdade e melhoria de seus direitos.

Como as mulheres entraram no mercado de trabalho por uma certa necessidade, não havia nenhum tipo de organização sobre suas funções, salários e carga horária, elas apenas trabalhavam e faziam o que era pedido. Após muita luta, os primeiros direitos começaram a surgir na Constituição de 1932.

“Foi estabelecido na Constituição de 32 que "sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez ". ( Carolina Frangoso, 2017 p.2)

Não eram muitos os direitos, muito menos igualitários, mas já era um passo inicial e uma conquista para as mulheres, houveram outras alterações na constituição e a inclusão de novos direitos como por exemplo a inclusão do antigo 5º na Constituição Federal Brasileira em 88, através dela é proibido a desigualdade salarial, e os critérios de contratação, ou seja, passa a não impedir as mulheres de ocuparem determinados cargos, foi incluído também a licença maternidade e a proibição de demissão por justa causa na gestação.

A primeira lei para as mulheres no mercado de trabalho foi referente a discriminação do salário, a proibição de trabalho em locais insalubres e a proibição do trabalho no último mês de gravidez e no primeiro mês após o nascimento do bebê.

“As mulheres, durante o último mês da gravidez e o primeiro do puerpério, não poderão trabalhar em qualquer estabelecimento industrial.” (Lei n.1.596/17 art.95)

Com o tempo essa lei foi se adequando até chegar à lei nas condições atuais, onde também é incluído um artigo sobre a licença para mães que adotaram seus filhos.

“A empregada gestante tem direito a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.” (Lei 5.452/43 art.392)

“A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art.392, observado o disposto no seu 5º.” (Lei 5.452/43 art.392-A).

“O mesmo decreto facultava as empregadas a amamentação de seus filhos, a convenção de nº3 no art.396 entrou em vigor no dia 13 de junho de 1921 e garantia em licença remunerada compulsória de 6 semanas antes e depois do parto e dois intervalos de trinta minutos durante a jornada de trabalho para amamentação.” (Eddla Karina Gomes Pereira, 2014 p.2)

Essas leis foram criadas para melhor desenvolvimento das gestantes em seus empregos e para evitar a discriminação com elas, pois em muitos momentos são vistas como empecilhos, já que não podem ser demitidas, mas, sim afastadas, elas podem contar com a segurança de seus empregos e que continuaram inseridas no mercado de trabalho, podendo estar perto de seus filhos e conseguir cuidar deles.

Outra lei que é de extrema importância para as mulheres e para sua proteção no mercado de trabalho, é a Lei do assédio, que foi criada pois as mulheres estão sujeitas a esse crime, por serem objetificadas acabam sofrendo, e passando por diversas situações desagradáveis e constrangedoras, como propostas indecentes, promoção no trabalho ou aumento de salário em troca de 'favores', e muitas vezes se recusados a empregada pode ser demitida por essa recusa, a lei vem para defender essas mulheres desse tipo de situações e ajudá-las a não perder seus empregos caso recuse algo que não queira.

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.” (Lei 2.848/40 art.216-A)

“Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes.” (Lei 2.848/40 art.216-B)

As leis servem como uma proteção, ao longo do tempo vão de adequando para melhor atender as necessidades dessas mulheres e para que possam trabalhar e ter os mesmos direitos que os homens, de forma digna. As mulheres continuam na luta pela igualdade e por seus direitos, por mais que hoje tenham mais direitos que antigamente, ainda não é o bastante para que seja considerado igual ao dos homens.

### **Programas de inclusão das mulheres no mercado de trabalho**

Conforme os problemas que mulheres enfrentam no mundo corporativo vem à tona, empresas vão tentar achar meios para contorná-los, visando ter uma boa imagem para o público geral. Temos como exemplo a empresa Gerdau que, após a equipe de recrutamento notar que a maioria dos aprovados do programa de trainee eram homens, ofertou vagas exclusivas para mulheres, para aumentar a diversidade de gênero na empresa e igualar a quantidade de mulheres com a de homens. A Gerdau tem interesse na diversidade, e quer se tornar uma das indústrias mais inclusivas,

trabalhando não só no recrutamento, mas também para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de crescimento.

Mas, como já vimos, os problemas que mulheres enfrentam no mundo corporativo são bem mais diversos, só campanhas de recrutamento não são suficiente, é preciso pensar em um ambiente que desenvolva suas colaboradoras e respeite suas necessidades. A licença-maternidade continua sendo um grande tabu quando se trata de ascensão feminina no mercado de trabalho, mas que algumas empresas também estão tentando contornar. Temos como exemplo a empresa Unilever que possui uma política de flexibilização de horários, com a jornada de trabalho encurtada nas sextas feiras e a possibilidade de trabalhar em *home office* duas vezes por semana, isso favorece muito as mulheres que são mães e que precisam estar presentes no lar para cuidar dos filhos, especialmente mães solteiras que não tem quem cuide dos filhos por elas, o movimento de carreira das mulheres também é estimulado com programas de mentoring, dentro da própria Unilever, visando o desenvolvimento de novas profissionais. Da mesma forma, a empresa suíça Zurich, além de oferecer um horário flexível, também possui uma política de equivalência salarial entre homens e mulheres que estão nos mesmos cargos, uma boa iniciativa da empresa, tendo em mente que a diferença salarial entre homens e mulheres é um problema real na sociedade.

Em suma, os programas de inclusão das mulheres no mercado de trabalho atuais sofrem do problema da falta de visão ampla em relação aos problemas, as dificuldades e aos obstáculos que as mulheres sofrem em relação não somente a inserção, mas a ascensão no mercado de trabalho. É preciso entender as diferenças entre o sexo feminino e o masculino, reconhecer as necessidades que pessoas do sexo feminino possuem e elaborar meios para criar uma condição de trabalho que atenda e respeite essas necessidades.

### **Estudo de caso: Natura**

A empresa Natura foi escolhida para o estudo de caso, pois ela é referência na inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

Surgida em 1969, por Antônio Luiz Seabra, com a missão de promover o bem-estar, relações harmoniosas consigo mesmo, com outros e a natureza, surgiu após o abrir uma loja e uma pequena fábrica no bairro da Vila Mariana - SP, deixando de oferecer seus produtos em lojas e passou a vendê-los num novo modelo de venda -

direita. A Natura atua no mercado de trabalho no setor de produtos cosméticos, sendo trabalhada com Consultoras e Consultores, com o jeito de venda deles, o produto chegará mais rápido na mão do cliente.

A Natura atualmente avaliada em US\$ 1.7 bilhões, e a marca é considerada e eleita " mais forte " do mundo.

Por ano a empresa cresce 8,8 % para R\$ 40,16 milhões, com prejuízo aproximadamente de R\$650 milhões, revertido em de R\$1,05 bilhão de lucro. Com cerca de 1.9 milhões de Consultoras, a Natura pode atingir mais de 6 milhões de reais, assim alavanca a marca, o produto e a própria Consultora.

A empresa também tem alguns projetos de inclusão de mulheres, sendo apresentado os seus principais:

#### **Consultora de beleza cria projeto que acolhe mulheres vítimas de violência:**

De acordo com o caso apresentado pela Natura, no Brasil, o último balanço de dados do Centro de Atendimento à mulher, revela que entre janeiro e julho de 2018 foram registradas 27 denúncias de feminicídio e 547 tentativas. no mesmo período relato de agressão ultrapassaram 79.000 entre violência física e psicológica.

Sendo assim, pelo impacto e cenário de dor no bairro São Bento - RJ, a consultora Nilcimar Santos se propõe ao comando da Associação Mulheres de Atitude com Compromisso Social ( Amac ) acolhendo vítimas para quebra desde ciclo da violência ,sendo oferecido cursos de design de sobancelhas, confeitaria e outros , e tendo a disposição psicólogos. Falando em assuntos como beleza, saúde, pautando respeito entre um homem e mulher . A Amac tem como objetivo conscientiza os direitos e dar coragem para empoderamento das mulheres

"Transformei minha dor de viver a violência doméstica em esperança para muitas " – Consultora Nilcimar Santos

Para reverter este cenário de violência caso seja vítima ou presencie, ligue 180 e denuncie. Além de crime, pode provocar lesões à saúde física e quando mental da mulher, sendo atingido todas as classes.

#### **Natura lança curso de enfrentamento à violência contra a mulher:**

Para Natura objetivo é sempre capacitar a rede de consultora de beleza, para a sociedade se identifique, previna - se, rompa e denuncie ciclos de violência contra mulher.

Sobre o curso:

Criado em parceria com a Think Eva, o curso Relações Saudáveis, quer que o público aprenda em sua jornada maneiras, conceitos e traços que identifique um relacionamento saudável, em casos de relação não construtiva.

O conteúdo será dividido em quatro perspectivas interseccionais, sendo inclusos aspectos raciais, diversidade de gênero e sexual, e pessoas com deficiência, tendo abordagem e orientação com cada uma das realidades.

Como a ideia surgiu:

O curso é caracterização do Índice de Desenvolvedor Humano da Consultora Natura (IDH - CN), indicador da qualidade de vida das Consultoras de Beleza Natura, que identificou a cada uma de três mulheres declaram ter tido experiência na violência de gênero e são números que refletem a realidade brasileira.

" Os resultados inquietantes desse estudo nos levam a colocar o enfrentamento à violência de gênero como parte da estratégia do negócio e como um dos principais pilares na geração de impacto social positivo por meio da venda direta " - Penélope

Nosso papel no enfrentamento à violência contra a mulher:

A Natura há mais de 15 anos é dedicada a geração de impacto social por venda direta, contando com uma equipe de especialistas em casos de violência. Fazendo acolhimento numa central própria composta por psicólogas e assistentes sociais, o grupo fica responsável para entender uma demanda de mulher vítimas de violência que iria ter cuidados, abrigo temporário e apoio.

Na plataforma de cursos para Consultoras, também tem a disposição trilhas educacionais focado nos direitos das mulheres e outra frente importante é a causa Cada Pessoa Importa que é focada em tudo, ou seja, educação, diversidade, renda digna, entre outros.

" A internalização da expertise de acolhimento às vítimas passa a ampliar a nossa capacidade de atendimento e contribui em grande medida para a evolução das tecnologias sociais criadas pela Natura

para as Consultoras de Beleza" - Aline Lima, Coordenadora do movimento Natura.

### **Natura adere aos princípios de empoderamento feminino da ONU:**

A Natura mesmo estando entre os sete princípios empresariais sempre busca delegar o poder para mulher em ambiente de trabalho e reforçam a equidade de gênero. Em parte dessa iniciativa, a Natura assume uma estratégia corporativa de ter uma meta pública de 50% dos cargos de liderança, administrados por mulheres. Para que seja alcançado esse percentual, foram feitos processos de seleção e promoção a partir de toda triagem de liderança tenha pelo menos uma mulher finalista e levado em consideração a equidade salarial, pois é uma meta assumida pela empresa.

As mulheres que desejam ser mãe, a Natura tem algumas iniciativas para essas, a fácil e rápida adaptação no ambiente de trabalho, saber consolidar tanto a vida pessoal com a profissional, tendo a sua disposição berçários para crianças de até 3 anos, que acolhidas nesse espaço terão todo cuidado necessário e participará de atividades educativas. Sendo oferecido a mesma uma licença maternidade estendida, de 6 meses, prática adotada por apenas 10% das empresas.

Controlando a liderança de venda direta no Brasil, a empresa soma com cerca de 1,9 milhões Consultoras de Beleza em oito países, 97% dessas comercializam produtos e serviços da marca, gerando renda para a família. Este rendimento é importante pois, dá um fator de autonomia e autoestima para elas, algo que amplia sua voz na sociedade.

#### Princípios de Empoderamento das mulheres

- 1- Liderança de alto nível para igualdade dos gêneros;
- 2- Ambiente de trabalho mais respeitoso e sem discriminação;
- 3- Saúde, segurança e bem-estar entre todos os trabalhadores (a);
- 4- Ter incentivo na educação, formação e desenvolvimento profissional para mulheres;
- 5- Serem inclusas em desenvolvimento de coisas novas;
- 6- Igualdade por meio de iniciativas comunitárias e de defesa
- 7- Publicações de seus progressos para igualdade;

" Na Natura, estabelecemos compromisso públicos para o empoderamento feminino, chancelados pela alta liderança da empresa. Isso é fundamental para que a cultura corporativa avance no tema e assegure que as políticas da empresa sejam sensíveis às questões de gênero " - Fátima Rossetto, diretora de desenvolvimento e educação da companhia.

## Considerações Finais

Diante do exposto, pudemos concluir que com o passar dos anos a mulher conseguiu ser inserida no mercado de trabalho, porém este processo ainda traz consigo inúmeras dificuldades relacionadas a realização do mesmo.

A participação feminina no mercado de trabalho tem sido aumentada ao longo dos anos, porém observa-se que os maiores números de cargos disponíveis ainda são disponíveis para os homens. Além disso, os indivíduos do gênero masculino ainda dispõem de um maior número de cargos de altos níveis, já as mulheres na maioria das vezes são os cargos relacionados a trabalhos domésticos e administrativos. Pode-se perceber que tal fato ocorre principalmente em decorrência de atos discriminatórios, contra a mesma, sendo estes relacionados a preconceito em favor do: gênero, raça, origem, idade, orientação sexual, quantidade de filhos, etc.

Ressaltamos que cada vez mais as mulheres provam que são igualmente capazes a realizar as mesmas funções que os homens, podendo muitas vezes ser até superior aos mesmos. Dessa forma, faz-se necessário que sejam realizadas ações que visem educar os indivíduos quanto a igualdade de gênero, de modo que estes possam perceber que a mulher é capaz de realizar toda e qualquer atividade. Espera-se ainda que através deste estudo possamos desenvolver uma maior reflexão a respeito do assunto, para que se atinja a valorização adequada às mulheres tanto no mercado de trabalho, quanto em todas as outras áreas da vida.

## Referências

<https://www.google.com/amp/s/www.bbc.com/portuguese/geral-60659505.amp>  
[Desigualdade salarial entre gêneros ainda é um problema no Brasil \(correiobraziliense.com.br\)](https://www.correiobraziliense.com.br)

[As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro | Politize!](#)

<https://www.tst.jus.br/-/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras#:~:text=Magistrados%2C%20doutrinadores%20e%20advogados%20s%C3%A3o,mails%20e%20testemunhas%20s%C3%A3o%20v%C3%A1lidas>

[https://www.google.com/amp/s/www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/05/12/internas\\_economia,754492/amp.shtml](https://www.google.com/amp/s/www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/05/12/internas_economia,754492/amp.shtml)

<https://blog.mackenzie.br/mercado-carreira/mercado-de-trabalho/5-empresas-com-programas-de-inclusao-para-mulheres/>

<https://sejatraine.com.br/mulheres-no-topo-os-beneficios-da-diversidade-e-inclusao-nos-negocios/>

<https://movimentomulher360.com.br/praticas/gerdau-tem-praticas-de-desenvolvimento-de-mulheres-para-cargos-de-lideranca/>

<https://www.capitalreset.com/como-levar-a-inclusao-de-mulheres-nas-empresas-para-alem-dos-numeros/>

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/53312/a-luta-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-frente-reforma-trabalhista-implantao-do-artigo-394-a-da-consolidao-das-leis-trabalhistas-e-o-principio-da-proibio-do-retrocesso-social>

<https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/consultora-de-beleza-cria-projeto-que-acolhe-mulheres-vitimas-de-violencia>

<https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/natura-lanca-curso-de-enfrentamento-a-violencia-contra-a-mulher>

<https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/natura-adere-aos-principios-de-empoderamento-feminino-da-onu#:~:text=Somos%20parte%20do%20grupo%20de,Pacto%20Global%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas>