

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
CURSO TÉCNICO RECURSOS HUMANOS**

**ANA FLAVIA SILVA CARRIEL
ANA LAURA DE CAMPOS VIEIRA**

**VALORIZAÇÃO DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO**

**ITAPETININGA
2024**

ANA FLAVIA SILVA CARRIEL
ANA LAURA DE CAMPOS VIEIRA

VALORIZAÇÃO DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Joseane Siqueira de Almeida Machado.

ITAPETININGA
2024

RESUMO

Valorizar as mulheres no mercado de trabalho envolve não apenas oferecer oportunidades iguais, mas também reconhecer e recompensar suas contribuições de forma justa. Os desafios para a valorização das mulheres no mercado de trabalho são diversos, isso inclui a promoção da equidade salarial, a criação de políticas que apoiem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o combate ao assédio e discriminação, além do incentivo ao desenvolvimento de liderança feminina. Nesse sentido o trabalho tem como objetivo tornar o tema notável em ambientes laborais para minimizar a alienação existente na sociedade, evidenciando os benefícios de políticas inclusivas e criando um espaço equitativo em âmbito empresarial. A metodologia se concentrou na revisão bibliográfica, a qual pode ser realizada em periódicos, sites, artigos científicos, artigo de jornais, livros ou em outras fontes. Co Em suma, a valorização da mulher nas empresas é um investimento que beneficia a todos. Ao criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, as empresas contribuem para um futuro mais igualitário e próspero para todos.

Palavras-chaves: Valorização da mulher. Mercado de trabalho. Liderança feminina.

ABSTRACT

Valuing women in the workplace involves not only offering equal opportunities, but also recognizing and rewarding their contributions fairly. The challenges to valuing women in the workplace are diverse, including promoting pay equity, creating policies that support work-life balance, combating harassment and discrimination, and encouraging the development of female leadership. In this sense, the work aims to make the topic notable in workplaces to minimize the alienation that exists in society, highlighting the benefits of inclusive policies and creating an equitable space in the business environment. The methodology focused on the literature review, which can be carried out in periodicals, websites, scientific articles, newspaper articles, books or other sources. In short, valuing women in companies is an investment that benefits everyone. By creating a fairer and more inclusive work environment, companies contribute to a more equal and prosperous future for all.

Keywords: Valuing women. Labor market. Female leadership.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	1
2 - JUSTIFICATIVA	3
3 – OBJETIVOS	3
3.1 - OBJETIVOS GERAIS:	3
3.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
4 - METODOLOGIA	4
5 - PROBLEMATIZAÇÃO	5
6 - EVOLUÇÃO DO RECURSOS HUMANOS	6
6.1 - CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE O R.H. (RECURSOS HUMANOS)	6
6.2 - CONCEITO DE RECURSOS HUMANOS	6
6.3 - O PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS	7
6.4 - PRINCIPAIS TEORIAS DO RH	7
7 - DIVERSIDADE E INCLUSÃO	8
7.1 - O CONCEITO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	8
7.2 - O PAPEL DA GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	9
8 - HISTÓRIA DA MULHER NA SOCIEDADE	10
8.1 - PRIMEIRO MOVIMENTO DAS MULHERES PELOS SEUS DIREITOS	10
8.2 - INICIO DOS MOVIMENTOS SOCIAIS DAS MULHERES NO BRASIL	11
8.3 - HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	12
8.4 - DISCRIMINAÇÃO E EXPLORAÇÃO EM RELAÇÃO A MULHER NO TRABALHO	13
9 - PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO NO BRASIL	15
9.1 - DESEMPREGO FEMININO	16
9.2 - RENDIMENTOS DA MULHER AUMENTA E DO HOMEM DIMINUI	17
9.3 - DESIGUALDADES SALARIAIS EM RELAÇÃO A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	18
10 - MERCADO DE TRABALHO FEMININO	20
10.1 - PREPARAÇÕES DAS MULHERES PARA O MERCADO DE TRABALHO	20
10.2 - A MULHER DO SÉCULO XXI E SUAS TENDÊNCIAS	22
11 - POLÍTICAS PÚBLICAS DE VALORIZAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	23
11.1 - IGUALDADE SALARIAL	23
11.2 - APOIO À MATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL	24
11.3 - PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO E EMPODERAMENTO	24

11.4 - COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO	24
11.5 - INCENTIVOS FISCAIS PARA EMPRESAS INCLUSIVAS	24
11.6 - FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO FEMININO	24
12 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
13 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

1 - INTRODUÇÃO

De acordo com Afonso (2018) a valorização da mulher no mercado de trabalho é um tema de extrema relevância e que vem ganhando cada vez mais destaque nas discussões sociais e políticas. Apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, ainda há muito a ser feito para garantir a igualdade de oportunidades e condições de trabalho entre homens e mulheres.

Respeitar a individualidade no mercado de trabalho é essencial para promover um ambiente profissional saudável e inclusivo. Reconhecer e valorizar as diferenças entre os colaboradores, como habilidades, experiências e perspectivas únicas, não apenas enriquece a cultura organizacional, mas também impulsiona a inovação e o crescimento.

Ao respeitar a identidade de cada pessoa, as empresas demonstram um compromisso genuíno com a diversidade e a igualdade, criando oportunidades equitativas para o desenvolvimento pessoal e profissional.

“A valorização das mulheres no mercado de trabalho é um tópico crucial e cada vez mais discutido. A presença e contribuição das mulheres em todos os setores e níveis hierárquicos trazem uma riqueza de visões, habilidades e talentos para as empresas.”

(RODRIGUES & SILVA, 2015)

Valorizar as mulheres no mercado de trabalho envolve não apenas oferecer oportunidades iguais, mas também reconhecer e recompensar suas contribuições de forma justa. Os desafios para a valorização das mulheres no mercado de trabalho são diversos, isso inclui a promoção da equidade salarial, a criação de políticas que apoiem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o combate ao assédio e discriminação, além do incentivo ao desenvolvimento de liderança feminina.

De acordo com Afonso (2018), a persistência de estereótipos de gênero e preconceitos pode limitar as oportunidades de carreira das mulheres, dificultando sua ascensão e reconhecimento no ambiente profissional.

Além disso, a falta de políticas organizacionais que apoiem a maternidade, o cuidado com filhos e familiares, bem como a ausência de creches e flexibilidade de horários, também representam obstáculos significativos. A cultura corporativa muitas vezes pode ser desafiadora para as mulheres, especialmente em setores

historicamente dominados por homens. O incentivo à diversidade e a implementação de práticas inclusivas são fundamentais para superar esses desafios.

Segundo Rodrigues & Silva (2015) a conscientização, a educação e a promoção de ambientes de trabalho seguros e acolhedores para todas as pessoas são passos essenciais para valorizar plenamente as mulheres no mercado de trabalho.

2 - JUSTIFICATIVA

O tema foi escolhido com o objetivo de expor e apresentar a realidade vivida por muitas mulheres no mercado de trabalho e sua desvalorização, mesmo pertencendo a cargos de importância dentro das empresas. Com a preocupação em tornar menos desigual o mercado, a tese foi baseada em estudos dentro do componente e com aplicação de referências bibliográficas.

3 – OBJETIVOS

3.1 - OBJETIVOS GERAIS:

Tornar o tema notável em ambientes laborais para minimizar a alienação existente na sociedade, evidenciando os benefícios de políticas inclusivas e criando um espaço equitativo em âmbito empresarial.

3.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conceituar o R.H (recursos humanos);
- Compreender a diversidade e inclusão e
- Apresentar o papel da gestão organizacional relativo a diversidade.

4 - METODOLOGIA

Em relação aos procedimentos técnicos utilizou-se a pesquisa bibliográfica, que pelo que se entende é a revisão da literatura sobre as principais teorias que orientam o trabalho científico. Essa revisão é o mesmo que levantamento bibliográfico, a qual pode ser realizada em periódicos, sites, artigos científicos, artigo de jornais, livros ou em outras fontes.

A pesquisa aqui em questão sucedeu-se através da consulta em livros, resenhas, dissertações e principalmente artigos científicos. Alguns sites fidedignos foram utilizados para compreender melhor o assunto. A metodologia teve uma abordagem exploratória e qualitativa que conforme Oliveira (2007), trata-se de um processo de reflexão e análise da realidade através da atualização de métodos e técnicas mais detalhadas do tema de estudo, em seu contexto histórico.

Para consultar os materiais acima, foram utilizadas as bases de dados: Scielo, Lilac's e Google acadêmico, com os seguintes descritores: valorização, mercado de trabalho, inclusão da mulher. Foram encontrados 51 (cinquenta e um artigos), onde a maioria foi descartada por se tratar de material muito antigo. Os 24 (vinte e quatro) restantes tratavam de artigos publicados mais recentemente, entretanto alguns artigos mais antigos foram também utilizados por conter conteúdos de grande relevância.

5 - PROBLEMATIZAÇÃO

A relevância do tema diversidade e inclusão, especificamente voltado para a valorização da mulher nas empresas, é hoje indiscutível. Embora tenham sido alcançados progressos significativos em diversas frentes sociais e empresariais, as disparidades de gênero persistem em muitos locais de trabalho, reflectindo questões estruturais e culturais profundamente enraizadas que limitam o pleno potencial das mulheres.

A implementação eficaz de políticas de diversidade e inclusão não é apenas uma questão de justiça social, mas também um imperativo estratégico para as organizações modernas. Estudos mostram que as empresas que valorizam a diversidade de gênero tendem a ser mais inovadoras, têm melhores resultados financeiros e são mais capazes de atrair e reter talentos qualificados. Neste sentido, compreender como as empresas podem não só atrair, mas também apoiar o crescimento e a liderança das mulheres torna-se fundamental para a sustentabilidade e o sucesso da organização a longo prazo.

Portanto, este trabalho tem como objetivo explorar e analisar criticamente as estratégias, desafios e impactos das políticas de diversidade e inclusão voltadas à valorização das mulheres nas empresas brasileiras e tenta contribuir para a formulação de recomendações práticas que possam orientar gestores, líderes empresariais e formuladores de políticas públicas. promover um ambiente de trabalho mais justo e eficiente.

6 - EVOLUÇÃO DO RECURSOS HUMANOS

6.1 - CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE O R.H. (RECURSOS HUMANOS)

Segundo Figueiredo *et. al.* (2008), o desenvolvimento histórico dos Recursos Humanos vai além de uma descoberta na valorização dos colaboradores dentro de uma organização, ela se destaca em pontos mais profundos na administração de empresas.

Em meados da década de 50, a organização do departamento pessoal passou a ser classificada como departamento de recursos humanos, que englobaria a área de departamento pessoal e a competência de motivação aos funcionários da corporação, a mesma trabalhava com um modelo hierárquico referente a carreiras, o qual andava com um modelo de gestão flexível a instituição.

Esses modelos mais flexíveis de 1970 são devido à expansão de multinacionais e produções em massa das indústrias.

Caldas (2002) destaca que a partir de 1990, as empresas visavam uma formação sólida de cultura organizacional, posto isso, o departamento de recursos humanos tinha um papel crucial na contratação de pessoal, com ênfase na capacitação de talentos, também trabalhavam com a contratação de pessoal terceirizado. Essa estratégia é a utilizada atualmente nas organizações.

6.2 - CONCEITO DE RECURSOS HUMANOS

O conceito de recursos humanos é, de forma resumida, a junção de todas as pessoas que participam da organização, porém o conceito da gestão de recursos humanos é ampla e envolve diversos fatores que mostram sua importância.

Como exemplo, essa gestão tem um impacto significativo em empresas, pelo valor e relevância que os funcionários apresentam a ela, já que são eles que movimentam e a mantêm de pé, posto isso, a gestão de recursos humanos é responsável pela conjunto de ações que influenciam no mecanismo interno dos colaboradores.

Segundo Afonso (2008) recursos humanos é a área de uma organização responsável por gerenciar as pessoas. Isso engloba desde o recrutamento e seleção de novos talentos até a gestão do desempenho e o desenvolvimento profissional dos colaboradores. “Imagine uma empresa como um organismo vivo. Os recursos humanos são o coração desse organismo, pulsando e garantindo que todas as partes funcionem em harmonia”.

6.3 - O PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

O profissional de Recursos Humanos (RH) é um agente transformador dentro das organizações. Sua atuação vai muito além das tarefas administrativas, como contratação e folha de pagamento. Ele é um verdadeiro parceiro estratégico, responsável por construir e manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo, além de garantir que a empresa tenha os talentos certos para alcançar seus objetivos.

“O profissional de recursos humanos tem como principal atribuição a criação de estratégias que tragam mais talentos a organização e que torne o trabalho mais seguro aos colaboradores, o foco no capital humano é a prioridade de um departamento de recursos humanos, a título disso, o profissional da área deve se manter atento aos mínimos detalhes que envolva o corpo corporativo”

(CHIAVENATO, 2011)

Analisar atentamente é uma função primordial que o departamento exerce, pois, as mudanças da corporação vem dos recursos humanos, para trazer novidades, integrações, treinamentos ou qualquer outro elemento que envolva os colaboradores da empresa, sendo assim, o papel que desempenham é um dos mais importantes dentro da organização.

6.4 - PRINCIPAIS TEORIAS DO RH

A área de Recursos Humanos (RH) evoluiu significativamente ao longo dos anos, com diversas teorias e abordagens moldando a forma como as organizações gerenciam seus talentos.

De acordo com Boas e Andrade (2009, p.12) as principais teorias do R.H. são:

“Teoria Clássica da Administração: Prioriza a organização do trabalho, a divisão de tarefas e a hierarquia para maximizar a produção e considera o trabalhador como uma peça de uma máquina, mais interessado em recompensas financeiras do que em outros aspectos do trabalho.

Teoria das Relações Humanas: destaca a importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho, a motivação e o bem-estar dos colaboradores; demonstrou que fatores sociais e psicológicos influenciam significativamente a produtividade e introduziu conceitos como grupos sociais, liderança, comunicação e motivação.

Teoria Behaviorista: estuda o comportamento humano nas organizações, buscando compreender como as pessoas aprendem, se motivam e interagem e apresentou teorias como a hierarquia das necessidades de Maslow e os fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg.

Teoria Estruturalista: analisa a organização como um sistema aberto, interagindo com o ambiente externo e enfatiza a importância da estrutura organizacional, dos conflitos e da tomada de decisão.

Teoria dos Sistemas: vê a organização como um conjunto de partes interdependentes, que interagem com o ambiente externo e introduziu o conceito de sinergia, ou seja, a ideia de que o todo é maior do que a soma das partes.

Teoria Contingencial: defende que não existe uma única melhor maneira de administrar, e que a escolha das melhores práticas depende da situação específica da organização e enfatiza a importância de analisar o contexto organizacional e adaptar as práticas de gestão às necessidades específicas.

Teorias Contemporâneas: considera os colaboradores como o principal ativo da organização e investe em seu desenvolvimento; foca no desenvolvimento das competências necessárias para o sucesso da organização; valoriza a construção de uma cultura forte e positiva, que atraia e retenha talentos; promove a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho e prioriza o bem-estar físico e mental dos colaboradores.’

(BOAS E ANDRADE, 2009, p.12)

7 - DIVERSIDADE E INCLUSÃO

7.1 - O CONCEITO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Diversidade se refere à variedade de características que compõem um grupo, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, classe social, habilidades, entre outras. Em uma empresa, por exemplo, a diversidade se manifesta na presença de pessoas com diferentes origens, culturas, crenças e necessidades. Inclusão vai além da simples presença de pessoas diversas em um ambiente. Ela implica em criar um espaço onde todos se sintam valorizados, respeitados e tenham as mesmas oportunidades de aprender e se desenvolver.

“A inclusão exige adaptações e mudanças nas práticas pedagógicas para atender às necessidades específicas de cada pessoa”
(DELOITTE, 2021)

7.2 - O PAPEL DA GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Sodré (2006) a gestão da diversidade nas organizações tem se tornado um tema cada vez mais relevante e estratégico. Ela vai além da simples promoção da diversidade; trata-se de criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento.

“A gestão da diversidade é um conjunto de práticas e políticas que visam reconhecer, valorizar e aproveitar as diferenças individuais e grupais dentro de uma organização. Essas diferenças podem incluir raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, classe social, entre outras “

(AVILA & STECCA, 2015)

É muito importante que as organizações priorizem a gestão da diversidade pois, equipes diversas tendem a ser mais criativas e inovadoras, pois trazem diferentes perspectivas e experiências para a resolução de problemas. Estudos demonstram que empresas com equipes diversas tendem a ter melhor desempenho financeiro e maior produtividade.

Chiavenato (2014) cita que ao criar um ambiente de trabalho inclusivo, as empresas atraem e retêm talentos diversos, ampliando seu pool de candidatos e aumentando a fidelidade dos colaboradores.

Para Avila & Stecca (2015) empresas que investem em diversidade e inclusão tendem a ter uma melhor reputação de marca, o que pode gerar um impacto positivo na imagem da empresa e na relação com os clientes. A gestão da diversidade é fundamental para garantir o cumprimento das leis trabalhistas e antidiscriminação, evitando processos judiciais e multas.

Segundo Sodré (2006) para implementar a Gestão da Diversidade é fundamental que a liderança da empresa esteja comprometida com a diversidade e inclusão, dando o exemplo e incentivando a mudança cultural. Oferecer treinamentos para todos os colaboradores sobre diversidade, inclusão e conscientização sobre os próprios vieses. Desenvolver políticas e procedimentos claros que promovam a equidade e a inclusão em todas as áreas da empresa.

A implementação da gestão da diversidade promove a criação de redes de apoio para grupos minoritários, proporcionando um espaço seguro para troca de experiências e desenvolvimento profissional. Deve-se coletar dados sobre a diversidade da força de trabalho e analisar os resultados para identificar áreas de melhoria. E comunicar de forma transparente as iniciativas de diversidade e inclusão para todos os colaboradores (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Sodré (2006) a implementação da gestão da diversidade enfrenta desafios como preconceitos e estereótipos, pois, é necessário trabalhar para mudar a cultura organizacional e combater os preconceitos. Algumas pessoas podem resistir às mudanças e às novas práticas. A medição dos resultados da gestão da diversidade pode ser desafiadora.

No entanto, a gestão da diversidade também oferece grandes oportunidades para as organizações, como crescimento e desenvolvimento, ou seja, as empresas que investem em diversidade e inclusão têm mais chances de crescer e se desenvolver a longo prazo. A diversidade pode ser um diferencial competitivo em um mercado cada vez mais globalizado. As empresas podem contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa (SODRÉ, 2006).

De acordo com Chiavenato (2014) a gestão da diversidade é um processo contínuo que exige o envolvimento de todos os colaboradores da organização. Ao investir em diversidade e inclusão, as empresas não apenas cumprem seu papel social, mas também aumentam sua competitividade e garantem um futuro mais promissor.

8 - HISTÓRIA DA MULHER NA SOCIEDADE

8.1 - PRIMEIRO MOVIMENTO DAS MULHERES PELOS SEUS DIREITOS

É desafiador precisar um único "primeiro movimento das mulheres" devido à complexidade histórica e geográfica das lutas por direitos femininos. No entanto, pode-se identificar ondas de feminismo que marcaram diferentes épocas e contextos, cada uma com suas especificidades e demandas (SOUZA, 2008).

Considerada a primeira onda do feminismo, esse período foi marcado pela luta pelo sufrágio feminino, ou seja, pelo direito ao voto. As mulheres reivindicavam o direito de participar da vida política, sendo vistas como cidadãs de pleno direito (TOSI, 2016).

De acordo com Pinheiro (2015) a característica da Primeira Onda consistiu no direito ao voto. As feministas dessa época buscavam a igualdade formal entre homens e mulheres, principalmente no âmbito legal e político. O movimento era predominantemente branco e de classe média, excluindo muitas mulheres negras, trabalhadoras e de outras minorias.

Segundo florentino (2018) em diversos países, as mulheres conquistaram o direito ao voto, embora em diferentes momentos e com diferentes restrições. Houve avanços em relação aos direitos das mulheres no casamento, na propriedade e na educação. Ao estudar as lutas do passado, podemos compreender melhor as conquistas e os desafios do presente.

A análise histórica permite identificar padrões e tendências que se repetem ao longo do tempo. As histórias das mulheres que lutaram pelos seus direitos são inspiradoras e motivam a continuar a luta por um mundo mais justo e igualitário (SOUZA, 2008).

8.2 - INICIO DOS MOVIMENTOS SOCIAIS DAS MULHERES NO BRASIL

Determinar um ponto de partida exato para os movimentos sociais das mulheres no Brasil é um desafio, pois as lutas por direitos femininos sempre estiveram presentes na história do país, ainda que de forma mais ou menos organizada. No entanto, pode-se identificar alguns marcos importantes que marcaram o início de um movimento mais estruturado e visível (TOSI, 2016).

Nísia Floresta Brasileira Augusta, considerada uma das primeiras feministas brasileiras, Nísia Floresta, no século XIX, já defendia a educação feminina e a igualdade de direitos entre homens e mulheres em suas obras.

Para Souza (2008) outras mulheres, como Carolina Maria de Jesus e Luiza Mahin, também contribuíram para a discussão sobre os direitos das mulheres em

suas respectivas épocas, embora não tenham se identificado explicitamente como feministas.

O Partido Republicano Feminino (PRF); fundado em 1910 por Deolinda D'Alho, foi um dos primeiros grupos organizados a lutar pelo voto feminino no Brasil. As mulheres organizadas pelo PRF realizaram diversas manifestações e campanhas em prol do direito ao voto, marcando um novo momento para o movimento feminista no país (PINHEIRO, 2016).

Em 1932 o voto feminino foi conquistado no Brasil, mas com restrições e em um contexto de autoritarismo. Nas décadas de 1940 e 1950, o movimento feminista continuou a se organizar, buscando ampliar os direitos das mulheres além do voto, como a igualdade salarial e o acesso à educação (TOSI, 2016).

De acordo com florentino (2018) a educação era vista como fundamental para a emancipação feminina. A conquista do direito ao voto foi uma das principais bandeiras do movimento. A criação de grupos e associações foi essencial para fortalecer a luta das mulheres. As feministas brasileiras foram influenciadas por movimentos feministas de outros países.

Estudar o início dos movimentos feministas no Brasil é importante para compreender as raízes, ou seja, conhecer o passado é fundamental para entender o presente e construir um futuro mais justo e igualitário. As mulheres que iniciaram a luta pelos direitos femininos merecem ser reconhecidas e homenageadas. Analisar a história do movimento feminista permite identificar os desafios enfrentados e as conquistas alcançadas (SOUZA, 2008).

8.3 - HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A participação das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno histórico que sofreu transformações significativas ao longo dos séculos. A trajetória feminina no mundo do trabalho é marcada por conquistas, desafios e lutas por igualdade.

Historicamente, as mulheres foram associadas ao trabalho doméstico e à criação dos filhos. Essa divisão sexual do trabalho era considerada natural e imutável.

A Revolução Industrial trouxe mudanças significativas para a participação feminina no mercado de trabalho. A demanda por mão de obra nas fábricas impulsionou a entrada de mulheres, principalmente em atividades que exigiam menor qualificação e remuneração mais baixa (PRIORI, 2006).

As primeiras mulheres a ingressarem no mercado de trabalho enfrentaram diversas dificuldades, como jornadas exaustivas, salários inferiores aos dos homens e condições de trabalho precárias. As guerras mundiais impulsionaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que os homens foram convocados para o front, ou seja, assuntos militares (CAPPELLIN, 2006).

De acordo com Almeida (2012) o movimento feminista, que ganhou força ao longo do século XX, foi fundamental para a luta por direitos iguais para as mulheres, incluindo o direito ao trabalho. A partir da segunda metade do século XX, as mulheres conquistaram importantes direitos trabalhistas, como a licença-maternidade e a proibição da discriminação por gênero.

Nas últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente em diversos países. Apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam desafios como a desigualdade salarial, a concentração em determinadas áreas profissionais e a dificuldade de conciliar trabalho e família. Atualmente, a discussão sobre a participação feminina no mercado de trabalho aborda temas como a igualdade de gênero nas empresas, o trabalho remoto, a maternidade e a carreira, e a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade (MOURÃO, 2006).

A história da participação das mulheres no mercado de trabalho é marcada por uma constante luta por igualdade e reconhecimento. Embora tenham sido alcançados avanços significativos, ainda há muito a ser feito para garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens no mundo do trabalho.

8.4 - DISCRIMINAÇÃO E EXPLORAÇÃO EM RELAÇÃO A MULHER NO TRABALHO

A discriminação e exploração da mulher no mercado de trabalho é um problema global que persiste há séculos, apesar dos avanços conquistados pelos movimentos feministas.

De acordo com Tosi (2016) no Brasil, essa realidade se manifesta de diversas formas, impactando a vida de milhões de mulheres.

Entre as formas da discriminação, segundo Florentino (2018) pode-se citar a desigualdade salarial, ou seja, mulheres, em média, recebem salários menores do que os homens por desempenharem as mesmas funções. Essa disparidade é resultado de diversos fatores, como a valorização socialmente construída do trabalho masculino e a concentração das mulheres em setores com menor remuneração.

“Mulheres encontram mais dificuldades para alcançar cargos de liderança e gestão, mesmo possuindo as mesmas qualificações que os homens. Esse fenômeno, conhecido como “teto de vidro”, limita as oportunidades de ascensão profissional das mulheres”

(SOUZA, 2008)

Para Pinheiro (2016) as mulheres tendem a se concentrar em determinadas áreas do mercado de trabalho, como serviços, educação e saúde, enquanto os homens predominam em setores como engenharia, tecnologia e construção civil. Essa segregação limita as opções de carreira e contribui para a desigualdade salarial.

“O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência de gênero que atemoriza e humilha as mulheres, criando um ambiente hostil e prejudicando sua produtividade. Mulheres mais velhas e mulheres com filhos podem enfrentar dificuldades para conseguir emprego ou serem promovidas, devido a estereótipos e preconceitos relacionados à idade e à maternidade”

(TOSI, 2016)

De acordo com Pinheiro (2016) dentre as causas da Discriminação e Exploração, está a cultura machista presente em diversas sociedades que, atribui papéis e funções específicas a homens e mulheres, colocando as mulheres em uma posição de inferioridade. A estrutura social desigual, com concentração de renda e poder nas mãos de um grupo minoritário, perpetua as desigualdades de gênero. E também a ausência de políticas públicas eficazes para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho contribui para a manutenção das desigualdades.

Souza (2008) aponta que as consequências da Discriminação e Exploração estão a desigualdade social, gerando um ciclo de pobreza e exclusão. A sociedade

como um todo perde com a não utilização plena do potencial das mulheres, que são impedidas de ocupar cargos de liderança e contribuir para o desenvolvimento econômico e social. A discriminação e a exploração no trabalho podem aumentar o risco de violência contra as mulheres, como assédio moral e psicológico.

Tosi (2016) afirma que é fundamental denunciar qualquer tipo de discriminação ou assédio no trabalho. A união das mulheres é fundamental para fortalecer a luta por direitos e igualdade. É preciso pressionar os governantes para a criação de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Na visão de Florentino (2018) é necessário combater os estereótipos de gênero que limitam as oportunidades das mulheres. A educação é uma ferramenta fundamental para transformar a sociedade e combater a discriminação. É importante ressaltar que a luta por igualdade de gênero é um processo contínuo que exige a participação de todos e todas.

9 - PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO NO BRASIL

Ao longo dos anos, a presença feminina no mundo do trabalho passou por transformações significativas, impulsionadas por diversos fatores, como mudanças sociais, políticas públicas e a luta por direitos. Nos séculos XX e XX, as mulheres brasileiras estavam restritas ao âmbito doméstico. Com a industrialização e a urbanização, muitas foram para as fábricas, mas em condições precárias e com salários inferiores aos dos homens (FRANKEL, 2007).

Segundo Rodrigues (2012) nas décadas de 1960 e 1970 o crescimento econômico do Brasil e a necessidade de mão de obra impulsionaram a entrada de mulheres no mercado de trabalho. No entanto, a concentração em setores de baixa qualificação e a desigualdade salarial persistiram. Nas décadas de 1980 e 1990, o movimento feminista ganhou força e contribuiu para a conquista de direitos trabalhistas e a ampliação das oportunidades para as mulheres.

Atualmente no século XXI, a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente, com as mulheres assumindo posições de destaque em diversos setores. Nos últimos anos, a taxa de participação das

mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem crescido, com as mulheres representando uma parcela cada vez maior da força de trabalho (SOUZA, 2004).

O autor Hoef (2011) cita que apesar dos avanços, ainda existem desafios a serem superados, como: desigualdade salarial, concentração em determinados setores, dificuldade em conciliar trabalho e família, sub-representação em cargos de liderança entre outros.

Sabe-se que a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é um processo dinâmico e complexo, com avanços e desafios. Para garantir a plena igualdade de oportunidades, é fundamental que se continue investindo em políticas públicas que promovam a equidade de gênero, combatam a discriminação e valorizem a diversidade. Além disso, as empresas precisam adotar práticas mais inclusivas e oferecer condições de trabalho que permitam às mulheres conciliar vida profissional e pessoal.

9.1 - DESEMPREGO FEMININO

O desemprego feminino no Brasil é um problema complexo e multifacetado, com raízes históricas e sociais profundas. Apesar dos avanços na participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam desafios desproporcionais em relação aos homens, especialmente no que diz respeito à taxa de desemprego (VELHO, 2008).

DE acordo com priori (2006, p. 05) diversos fatores contribuem para as maiores taxas de desemprego entre as mulheres:

Historicamente, as mulheres foram associadas aos cuidados domésticos, o que pode limitar suas oportunidades no mercado de trabalho formal.
A persistência de estereótipos de gênero e a discriminação no ambiente de trabalho dificultam a inserção e a progressão das mulheres na carreira.
A responsabilidade pelos cuidados com os filhos e com os idosos recai, em grande parte, sobre as mulheres, o que pode levar à interrupção ou à redução da jornada de trabalho.
Muitas mulheres possuem menor nível de escolaridade e qualificação profissional, o que as torna mais vulneráveis ao desemprego.
As mulheres tendem a se concentrar em setores mais vulneráveis a crises econômicas, como o comércio e os serviços

(PRIORI, 2006, p. 05)

O desemprego feminino, segundo Almeida (2012, p. 4) tem diversas consequências negativas, tanto para as mulheres quanto para a sociedade como um todo:

O desemprego feminino contribui para o aumento da pobreza e da desigualdade social; mulheres desempregadas estão mais sujeitas à violência doméstica e à exploração; a perda de renda das mulheres afeta o orçamento familiar e a qualidade de vida e o desemprego feminino representa uma perda de talento e de potencial produtivo para a economia.
(ALMEIDA, 2012, p. 4)

Para reduzir o desemprego feminino, é necessário adotar um conjunto de medidas que abrandem diferentes dimensões. Nas Políticas públicas deve haver a criação de programas de qualificação profissional para mulheres, incentivo ao empreendedorismo feminino, ampliação das políticas de cuidado infantil e de idosos e o combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho (HOEF, 2011).

De acordo com Hoef (2011) nas empresas é necessário a implementação de políticas de diversidade e inclusão, flexibilização das jornadas de trabalho, criação de programas de mentoria e desenvolvimento profissional para mulheres. Na sociedade é preciso combater os estereótipos de gênero e promover a promoção da igualdade de oportunidades.

A redução do desemprego feminino é um desafio complexo que exige a atuação de diversos atores sociais. É fundamental que o Estado, as empresas e a sociedade civil trabalhem em conjunto para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho e garantir que todas as mulheres tenham oportunidades de emprego e de desenvolvimento profissional.

9.2 - RENDIMENTOS DA MULHER AUMENTA E DO HOMEM DIMINUI

A observação de um aumento na renda feminina acompanhado por uma diminuição na renda masculina é um fenômeno interessante e complexo que merece uma análise aprofundada. É importante ressaltar que essa tendência pode variar significativamente entre países, regiões e grupos sociais, e que diversos fatores podem estar influenciando esse movimento (SOUZA, 2004).

Para Cappellin (2006) as possíveis causas para essa tendência estão relacionadas as mudanças no mercado de trabalho, a automação e digitalização, já que setores tradicionalmente dominados por homens, como a indústria, estão

passando por processos de automatização que podem levar à perda de empregos e à redução de salários. Setores como serviços, saúde e educação, que historicamente empregam mais mulheres, podem estar experimentando um crescimento maior, elevando a renda média feminina.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, impulsionada por mudanças culturais e sociais, pode levar a uma maior igualdade salarial a longo prazo. Com a mudança nos papéis de gênero, os homens podem estar dedicando mais tempo a tarefas domésticas e de cuidado, o que pode afetar sua disponibilidade para trabalhar em tempo integral ou em cargos de alta remuneração (CAPPELLIN, 2006).

Segundo Cappellin (2006) mudanças na legislação trabalhista, como a introdução de cotas para mulheres em cargos de liderança, podem impactar a distribuição de renda entre os gêneros e os programas sociais direcionados a mulheres podem contribuir para aumentar sua renda e autonomia financeira.

Embora a redução da diferença salarial entre homens e mulheres seja positiva, é importante analisar se essa tendência se mantém em todos os grupos sociais e setores da economia. As mudanças nos papéis de gênero podem levar a novas dinâmicas familiares e exigir adaptações tanto por parte dos homens quanto das mulheres.

É fundamental que as políticas públicas acompanhem essas transformações, garantindo a igualdade de oportunidades para todos e oferecendo apoio às famílias em transição. É importante ressaltar que a relação entre a renda masculina e feminina é complexa e multifacetada, e que não existe uma resposta única para essa questão. A análise de dados e a compreensão dos contextos sociais, econômicos e culturais são essenciais para uma interpretação mais precisa dessa tendência (CAPPELLIN, 2006).

9.3 - DESIGUALDADES SALARIAIS EM RELAÇÃO A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é um problema global que persiste há décadas, apesar dos avanços na busca por igualdade de gênero. No Brasil, como em muitos outros países, as mulheres, em média, ganham menos que

os homens por desempenharem o mesmo trabalho ou funções similares. Essa disparidade salarial é resultado de uma complexa interação de fatores históricos, culturais e estruturais (PRIORI, 2006).

Para Priori (2006) dentre os fatores que contribuem para a desigualdade salarial estão a divisão sexual do trabalho, pois historicamente, as mulheres foram associadas a determinadas profissões e setores, muitas vezes menos valorizados e com menor remuneração.

Outro fator que desencadeia a desigualdade salarial é a persistência de estereótipos de gênero e a discriminação no ambiente de trabalho dificultam o acesso das mulheres a cargos de liderança e a negociação de salários mais justos e a responsabilidade pelos cuidados com os filhos e com os idosos que recai, em grande parte, sobre as mulheres, o que pode levar à interrupção ou à redução da jornada de trabalho, afetando sua trajetória profissional e sua remuneração (PRIORI, 2006).

Velho (2008) explica que embora a educação das mulheres tenha avançado, muitas ainda enfrentam dificuldades em acessar cursos de qualificação profissional e em conciliar estudos com o trabalho. As mulheres tendem a iniciar suas carreiras com salários mais baixos e a receber aumentos menores ao longo do tempo, o que amplia a diferença salarial ao longo da vida profissional.

As mulheres estão concentradas em determinados setores e ocupações, muitas vezes com menor remuneração e menor prestígio social. Como consequências da desigualdade salarial observa-se a pobreza, ou seja, a desigualdade salarial contribui para a feminização da pobreza, ou seja, um maior número de mulheres vivendo em condições de pobreza (VELHO, 2008).

De acordo com Velho (2008) a disparidade salarial perpetua a desigualdade social, limitando as oportunidades das mulheres e suas famílias. Isso também, gera a desmotivação, pois a percepção de injustiça salarial pode gerar desmotivação e desinteresse das mulheres em buscar progressão na carreira. Com isso a sociedade como um todo perde com a subutilização do potencial das mulheres.

10 - MERCADO DE TRABALHO FEMININO

O mercado de trabalho feminino é um tema complexo e em constante evolução. Ao longo dos anos, as mulheres conquistaram importantes avanços, mas ainda enfrentam diversos desafios para alcançar a igualdade de oportunidades com os homens. Embora a educação das mulheres tenha avançado, muitas ainda enfrentam dificuldades em acessar cursos de qualificação profissional e em conciliar estudos com o trabalho (MOURÃO, 2006).

Segundo Mourão (2009) as mulheres tendem a iniciar suas carreiras com salários mais baixos e a receber aumentos menores ao longo do tempo, ampliando a diferença salarial. Elas estão concentradas em determinados setores e ocupações, muitas vezes com menor remuneração e menor prestígio social.

Nas últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente em diversos países, incluindo o Brasil. A aprovação de leis que protegem os direitos das trabalhadoras, como a licença-maternidade e a proibição da discriminação por gênero, contribuiu para o avanço da igualdade (MOURÃO, 2006).

Para Rodrigues (2012) a luta dos movimentos feministas por direitos iguais para as mulheres tem sido fundamental para as conquistas alcançadas. Cada vez mais mulheres ocupam cargos de liderança em empresas e instituições, desafiando os estereótipos de gênero.

O futuro do mercado de trabalho feminino depende de diversos fatores, como as políticas públicas, as ações das empresas e as mudanças culturais. É fundamental que se continue investindo em ações que promovam a igualdade de gênero e garantam que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens (RODRIGUES, 2012).

De acordo com Rodrigues (2012) as mulheres estão cada vez mais presentes em setores como tecnologia, engenharia e ciência. O trabalho remoto, durante a pandemia pode oferecer mais flexibilidade para as mulheres conciliar trabalho e família e com isso o número de mulheres empreendedoras está crescendo, impulsionado por novas oportunidades e tecnologias.

10.1 - PREPARAÇÕES DAS MULHERES PARA O MERCADO DE TRABALHO

A preparação das mulheres para o mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante, dada a crescente participação feminina na força de trabalho. Para se destacar e construir uma carreira de sucesso, é fundamental que as mulheres invistam em seu desenvolvimento pessoal e profissional (CAPPELLIN, 2006).

De acordo com Cappellin (2006) é preciso priorizar a graduação e Pós-graduação, pois a busca por uma formação de qualidade é essencial para adquirir os conhecimentos e habilidades necessárias para o mercado de trabalho. Cursos técnicos, de idiomas e outras especializações podem complementar a formação acadêmica e aumentar as chances de empregabilidade. O mercado de trabalho está em constante mudança, por isso é fundamental manter-se atualizado através de cursos, *workshops* e outras formas de aprendizado.

Numa visão de futuro as mulheres devem investir no desenvolvimento de Habilidades. As habilidades técnicas consistem em dominar as ferramentas e tecnologias específicas da área de atuação é essencial para se destacar no mercado de trabalho (CAPPELLIN, 2006).

Para Cappellin (2006) as habilidades comportamentais estão relacionadas a desenvolver habilidades como comunicação, trabalho em equipe, liderança, negociação e resolução de problemas é fundamental para o sucesso profissional. E não menos importante está a busca pela inteligência emocional, pois nada mais é que a capacidade de identificar e gerenciar as próprias emoções e as emoções dos outros, o que é fundamental para construir relacionamentos profissionais saudáveis.

É muito importante que se estabeleça a construção de uma rede de contatos, já que participar de eventos, grupos de networking e manter contato com colegas de profissão pode abrir portas para novas oportunidades. Elaborar um currículo profissional atraente e eficaz é fundamental para conseguir uma entrevista de emprego (ALMEIDA, 2012).

Para Almeida (2012) aprender a organizar o tempo e as tarefas é fundamental para conciliar trabalho e vida pessoal. Investir em saúde física e mental é essencial para ter uma vida profissional mais produtiva e satisfatória. Vale ressaltar que muitas mulheres não contam com o apoio necessário da família e da sociedade para se dedicar à carreira e contar com o apoio de familiares, amigos, mentores e redes de mulheres pode fazer toda a diferença.

A autoconfiança é fundamental para superar os desafios e alcançar o sucesso. Em síntese a preparação das mulheres para o mercado de trabalho exige um investimento contínuo em educação, desenvolvimento de habilidades, networking e construção de uma marca pessoal forte. Ao superar os desafios e aproveitar as oportunidades, as mulheres podem alcançar o sucesso profissional e contribuir para um futuro mais igualitário (ALMEIDA, 2012).

10.2 - A MULHER DO SÉCULO XXI E SUAS TENDÊNCIAS

A mulher do século XXI é um retrato da evolução social e cultural das últimas décadas. As transformações são profundas e abrangem diversos aspectos da vida, desde a esfera pessoal até a profissional. A mulher do século XXI é multifacetada, autônoma e busca constantemente se superar (FRANKEL, 2007).

De acordo com Frankel (2007) algumas características marcantes desse perfil incluem a independência financeira, pois, cada vez mais mulheres buscam sua própria fonte de renda, o que lhes confere maior autonomia e poder de decisão. Além disso existe o empoderamento já que a busca por igualdade de direitos e oportunidades é uma constante na vida das mulheres contemporâneas.

O número de mulheres que iniciam seus próprios negócios cresce a cada dia, demonstrando sua capacidade de liderança e inovação, contribuindo para o empreendedorismo. Muitas mulheres também estão engajadas em causas sociais, buscando um mundo mais justo e igualitário (HOEF, 2011).

Na visão de Hoef (2011) a saúde física e mental são prioridades para as mulheres modernas, que buscam um estilo de vida mais equilibrado. Essas mulheres estão conquistando cada vez mais espaço em áreas antes dominadas por homens, como a ciência, a tecnologia e a política e com isso a família tradicional está sendo redesenhada, com novas formas de organização e divisão de tarefas.

As tecnologias digitais estão transformando a forma como as mulheres se comunicam, trabalham e se relacionam. Essas mulheres têm lutado por direitos reprodutivos, contra a violência de gênero e por igualdade salarial continua sendo uma pauta importante. A busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o

cuidado com a saúde mental são cada vez mais valorizados pelas mulheres (HOEF, 2011).

De acordo com Priori (2006) apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam diversos desafios: a diferença salarial entre homens e mulheres persiste em muitos países; a responsabilidade pelos cuidados domésticos ainda recai, em grande parte, sobre as mulheres; a violência contra a mulher continua sendo um problema grave em muitas sociedades e a participação das mulheres na política ainda é limitada em muitos países.

O futuro da mulher é promissor, mas repleto de desafios. Para construir um mundo mais justo e igualitário, é fundamental que as mulheres continuem se organizando e lutando por seus direitos, as empresas e instituições promovam a diversidade e a inclusão; a sociedade como um todo reconheça e valorize a contribuição das mulheres e os homens sejam aliados nessa luta por igualdade. Em resumo, a mulher do século XXI é uma força transformadora que está redefinindo os papéis de gênero e moldando o futuro da sociedade.

11 - POLÍTICAS PÚBLICAS DE VALORIZAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A participação das mulheres no mercado de trabalho é crucial para o desenvolvimento econômico e social. Contudo as desigualdades persistem refletindo em salários mais baixos menos oportunidades de liderança e dificuldades na conciliação entre vida profissional e pessoal. A promoção da igualdade de gênero no ambiente laboral não é apenas um questão de ética, mas também um estratégia eficaz para o crescimento econômico (World Economic Forum, 2021).

11.1 - IGUALDADE SALARIAL

A disparidade salarial entre homens e mulheres é um dos principais indicadores da desigualdade de gênero. Para combatê-la, é essencial estabelecer leis que garantam a igualdade salarial para funções equivalentes. Além disso, a realização de auditorias salariais nas empresas pode identificar e corrigir disparidades existentes (Kahn, 2020).

11.2 - APOIO À MATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL

A falta de suporte durante a maternidade pode ser um impedimento significativo para a carreira das mulheres. Prolongar a licença-maternidade e oferecer licença-paternidade equitativa são medidas que incentivam a divisão das responsabilidades parentais (Bourguignon et al., 2019). Programas de reintegração ao trabalho após a licença também são fundamentais para ajudar as mulheres a retornarem com segurança ao seu ambiente profissional.

11.3 - PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO E EMPODERAMENTO

Investir em programas de capacitação voltados para mulheres é essencial para aumentar sua presença em áreas dominadas por homens. Cursos profissionalizantes e programas de mentoria podem ajudar a conectar mulheres a líderes em suas áreas, promovendo o empoderamento feminino (OECD, 2020).

11.4 - COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

A violência contra as mulheres afeta diretamente sua capacidade de participar plenamente do mercado de trabalho. Criar mecanismos de proteção, como licença remunerada para vítimas de violência doméstica, é fundamental (UN Women, 2021). Além disso, oferecer serviços de apoio psicológico e jurídico pode ajudar na recuperação dessas vítimas.

11.5 - INCENTIVOS FISCAIS PARA EMPRESAS INCLUSIVAS

Incentivos fiscais ou subsídios podem ser oferecidos às empresas que implementem políticas eficazes de diversidade e inclusão. Isso não apenas estimula práticas mais justas, mas também reconhece publicamente as empresas que se destacam na valorização da mulher no ambiente corporativo (Catalyst, 2020).

11.6 - FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO FEMININO

Criar linhas de crédito específicas para mulheres empreendedoras com condições favoráveis é vital para fomentar o empreendedorismo feminino (Banco Mundial, 2021). Além disso, treinamentos em gestão empresarial podem equipar mulheres com as habilidades necessárias para iniciar e sustentar seus negócios. A implementação dessas medidas não apenas beneficiará as mulheres, mas também contribuirá significativamente

12 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão sobre diversidade e inclusão, com foco na valorização da mulher no ambiente corporativo, é fundamental e urgente. Apesar dos avanços, ainda há muito a ser feito para que as empresas se tornem espaços verdadeiramente equitativos e justos.

Com a diversidade, empresas tendem a ser mais inovadoras, produtivas e a ter melhores resultados financeiros. A diversidade de gênero, em particular, traz diferentes perspectivas e experiências, enriquecendo a tomada de decisão e a resolução de problemas.

As mulheres ainda enfrentam diversos desafios no mercado de trabalho, como a desigualdade salarial, a subrepresentação em cargos de liderança e a dificuldade em conciliar vida profissional e pessoal.

Para promover a diversidade e a inclusão as empresas devem implementar políticas claras e eficazes para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação. É fundamental investir em programas de desenvolvimento para as mulheres, oferecendo oportunidades de crescimento e capacitação.

A cultura organizacional deve ser inclusiva e valorizar a diversidade. É importante criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, onde todos se sintam valorizados e pertencentes. A comunicação sobre a importância da diversidade e da inclusão deve ser constante e abrangente, envolvendo todos os níveis da organização.

Promover a diversidade e a inclusão é um processo contínuo que exige o compromisso de todos os envolvidos. Ao valorizar as mulheres e criar um ambiente de trabalho mais equitativo, as empresas podem colher diversos benefícios, como atração e retenção de talentos, melhoria da reputação da marca: Empresas comprometidas com a diversidade e a inclusão têm uma imagem mais positiva perante a sociedade; inovação e criatividade e melhor desempenho financeiro.

Em suma, a valorização da mulher nas empresas é um investimento que beneficia a todos. Ao criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, as empresas contribuem para um futuro mais igualitário e próspero para todos.

13 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, I. **Nem trabalha nem estuda?** Desigualdade de gênero e raça na trajetória das jovens da periferia de Brasília. Appris, 2018.

ALMEIDA, C. **Mulheres e Mercado de Trabalho**. Disponível em Mulher ganha menos em qualquer trabalho. Jornal O Globo. 2012.
<[http://oglobo.globo.com/economia/mulherganha-menos->](http://oglobo.globo.com/economia/mulherganha-menos-). Acessado em: 17 out. 2024.

ÁVILA, L.V.; STECCA, J.P. **Gestão de pessoas**. Santa Maria: UFSM, 2015.

BOAS, A. A. A.; ANDRADE, R. O. B. de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CALDAS, M. P. (2002) - **Enxugamento de pessoal no Brasil. Capítulo do livro Gestão Empresarial: o fator humano**. Coordenador Thomaz Wood Jr. Ed. Atlas. São Paulo, p. 167-189.

CAPPELLIN, P. "**Mulheres pobres e violência no Brasil urbano**". In: PRIORE, Mary del(org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo, Contexto, 2006.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014

DELOITTE. **Diversidade, equidade e inclusão nas organizações**. São Paulo: Equipe de Research & Market Intelligence da Deloitte. 2021.

FIGUEIREDO, M. D. *et al.* **Atuação Estratégica do RH: Uma Proposta de Categorização**. In: ENANPAD, v. 32, 2008.

FLORENTINO, K. **Representatividade das mulheres na política**. Out. 2018. Disponível em:< <https://www.politize.com.br/mulheres-na-politica/>>. Acesso em: 20 set 2024.

FOGLIATTO, F. **Organização de Textos Científicos**, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772019000100068. Acesso em: 25 set 2024.

FRANKEL, L. P. **Mulheres lideram melhor que homens**. São Paulo: Gente, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOEF, J. C. **A Direção de Arte Sob o Olhar Feminino**: FURB Universidade de Blumenau, Blumenau, 2011.

MOURÃO, T. F. **Mulheres no topo da carreira**. Flexibilidade e Persistência. São Paulo: Editora: Secretária especial de políticas para mulheres, 2006.

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PINHEIRO, A. L. L. **Direitos humanos das mulheres**. 2016. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190327_tema_i_direitos_humanos_das_mulheres.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

PRIORE, M. D. (org.) **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

RODRIGUES, S. C.; SILVA, G. R. **A liderança feminina no mercado de trabalho**. Revista digital de administração Faciplac.v.1, nº4. 2015. Disponível em: <<http://revista.faciplac.edu.br/index.php/REAF/article/download/77/54>>. Acesso em 25 set 2024.

RODRIGUES, J. de A. **A construção histórica e cultural do gênero feminino e a valorização do trabalho da mulher**. 2012. Disponível em: www.ufpb.br/evento/lti/ocs/. Acessado em 20 out 2024.

SODRÉ, M. **Diversidade e Diferença**. Sevilla: Revista Científica de Información y Comunicación, 2006.

SOUZA, M. **A opressão contra as mulheres ainda é uma realidade**. 2008. Disponível em: <<https://www.acesa.com/mulher/arquivo/eles/2008/10/02-opressao/>>. Acesso em: 15 out. 2024.

SOUZA, L. G. **A mulher na sociedade Atual**. Disponível em <<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/lgs-mem/10.htm>>. Acesso em 28 out 2024.

TOSI, M. **A conquista do direito ao voto feminino**. Agosto. 2016. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/conquista-do-direito-ao-voto-feminino/>>. Acesso em: 20 set 2024.

VELHO, B. T. M. **Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho: A História de uma Organização**. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 12 e 13 de agosto de 2008.

Kahn, L.M. (2020). The Gender Wage Gap: Lessons from the Labor Market.

Bourguignon, F., Ferreira, F.H.G., & Lustig, N.H. (2019). The Inequality and Poverty of Opportunity.

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD). (2020). UN Women. (2021). Progress of the World's Women: Transforming Economies to End Violence against Women.

Catalyst. (2020). Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take.

World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report.

Banco Mundial. (2021). Women Entrepreneurs: How to Support Them.