

---

**ETEC “PROF.<sup>a</sup> ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”**

**Técnico em Recursos Humanos**

**Ana Laura Ramos**

**Leticia Almeida Do Carmo**

**DESIGUALDADE NAS ORGANIZAÇÕES: inclusão das mulheres no  
mercado de trabalho**

**Araraquara**

**2021**

**Ana Laura Ramos**  
**Leticia Almeida Do Carmo**

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES: inclusão das  
mulheres no mercado de trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC “Prof.º Anna de Oliveira Ferraz”, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara**

**2021**

**Ana Laura Ramos**  
**Leticia Almeida Do Carmo**

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES: inclusão das  
mulheres no mercado de trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

Banca Examinadora:

---

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

---

Prof. Avaliador: César Guilherme Roseguini

---

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra a todos, mas em especial para as mulheres que um dia já sofreram com a desigualdade no ambiente de trabalho ou são afetadas pela discriminação e tem dificuldades para serem inseridas no ambiente de trabalho.

## **AGRADECIMENTO**

Primeiramente a Deus que pudéssemos chegar até aqui.

A nossos pais e amigos que nos deram todo o apoio e suporte para concluíssemos essa jornada.

À Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz pela oportunidade de aprender com os melhores professores, e agregar tanto ao nosso futuro.

A Profª Gabriela Messias da Silva, nossa orientadora, que deu todo auxílio necessário para execução e conclusão do nosso trabalho.

E aos demais que contribuíram para a construção do trabalho.

É muito melhor lançar-se em busca de conquistas grandiosas, mesmo expondo-se ao fracasso, do que alinhar-se com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem numa penumbra cinzenta, onde não conhecem nem vitória, nem derrota.

THEODORE ROOSEVELT

## RESUMO

Nesse trabalho será argumentado sobre o problema da discriminação de gênero no trabalho e de que forma ela se manifesta em pequenas e grandes empresas, o direito ao trabalho da mulher e como passou por diferentes fases ao longo do tempo, e como muitas dessas dificuldades ainda estão presentes no cotidiano de muitas mulheres, dentre elas fase de exclusão, proibição e para as mulheres alcançar posição hierárquica elevada por causa das posições patriarcais. O combate à discriminação de gênero propiciado pela evolução da legislação proteção, será abordado também a forma geral na qual, os homens recebem salários maiores que as mulheres, mesmo que exerçam a mesma função. Será enfatizado também a importância da equivalência entre homens e mulheres, justificando o estudo apresentado. A metodologia utilizada foi a de pesquisa bibliográfica com base em teóricos e organizações especialistas no assunto proposto. Foram também realizadas pesquisas autorais para obtenção de dados específicos, ressaltando ainda mais a importância de alguns estudos que apontam que as dificuldades nas relações de igualdade entre homens e mulheres ainda no século XXI, nos conflitos e desigualdade, em diversos outros aspectos.

**Palavras- chave:** Discriminação de gênero. Dificuldades. Legislação trabalhista; desigualdade. Igualdade.

## ABSTRACT

In this work, we will talk about the problem of gender discrimination at work and how it manifests itself in small and large companies, the right to work for women and how it has gone through different stages over time, and how many of these difficulties are still it presents in the daily lives of many women, they are phase of exclusion, prohibition and women reach a high hierarchical position because of patriarchal positions. The fight against gender discrimination brought about by the evolution of the protection legislation, will also be addressed the general way in which men compensate greater than women, even if they exercise the same function. The importance of equivalence between men and women will also be emphasized, justifying the study presented. The methodology used was bibliographic research based on theorists and investigations on the proposed subject. Research was also researched to obtain specific data, further emphasizing the importance of some studies that point out that the difficulties in the relations of equality between men and women still in the 21st century, in conflicts and inequality, in several other aspects.

**Keywords:** Gender. Discrimination. Difficulties. Labor. Legislation. Inequality. Equality.



## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> - Mulheres no mercado de trabalho.....	13
<b>Figura 2</b> - Diferença de salários por gráficos.....	17
<b>Figura 3</b> - Assédio moral e sexual.....	18
<b>Figura 4</b> - Hierarquia racial.....	20

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 A MULHER E AS DIFICULDADES NO MERCADO DE TRABALHO.....	12
1.1 Ausência de oportunidades .....	14
1.2 Desigualdade salarial .....	15
1.3 Assédio sexual e desmoralização .....	17
1.4 Desigualdade racial .....	19
2 O ESPAÇO DAS MULHERES EM PROFISSÕES TIPICAMENTE MASCULINAS .....	21
2.1 Destaque das qualificações e habilidades .....	21
3 A OCUPAÇÃO DA MULHER EM CARGOS DE LIDERANÇA .....	24
3.1 Estilo de liderança .....	24
3.2 Dificuldades em relação a discriminação no cargo de líder .....	25
4 O RH E A VALORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS.....	27
5 VANTAGENS DE SE TER UMA EQUIPE DIVERSIFICADA .....	29
5.1 A importância da diversidade e inclusão nas organizações .....	29
5.2 Benefícios em investir na diversidade da equipe e incentivar a inclusão no ambiente de trabalho .....	30
6 PESQUISA .....	32
7 ENTREVISTA.....	37
CONCLUSÃO .....	39
REFERÊNCIAS .....	41
ANEXO A .....	42
ANEXO B.....	43

## INTRODUÇÃO

Aborda-se, neste trabalho, o problema da desigualdade entre os gêneros e a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Procura-se enfatizar a história e evolução das mulheres através de suas inúmeras conquistas, enfatizando também a problemática da diferença salarial que, apesar de tantas lutas, continua a ser um fato marcante entre homens e mulheres. As relações de gênero, tais quais são entendidas hoje, foram construída por meio de ideias sociais e culturais que indicavam o que era adequado aos homens e às mulheres. O gênero é uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. A disparidade salarial e a segregação ocupacional são fenômenos característicos das relações de gênero na história da sociedade brasileira e do mundo. Por disparidade salarial, compreende-se a diferença (em geral negativa) entre a remuneração do trabalho feminino e a remuneração do trabalho masculino. Por segregação ocupacional, entende-se a divisão do mundo do trabalho em ocupações “femininas”, de pouco prestígio e baixa remuneração e ocupações “masculinas” reconhecidas socialmente e com melhor remuneração.

No sentido tradicional, o mercado de trabalho compreende um espaço onde ocorrem transações entre trabalhadores e empregadores por meio de relações fundamentadas no trabalho, sendo este vendido pelo sujeito trabalhador ao empregador mediante pagamento de salário (OLIVEIRA; PCCININI,2011).Este espaço é constituído por homens e mulheres, repetidamente sendo as diferenças entre eles hierarquizadas de forma desigual, onde o trabalho masculino acaba sendo colocado em posição superior ao feminino (CAPPELLE; MELO; SOUZA,2013). Esse apontamento também é feito por Kanan (2010, p.251) ao afirmar que “o trabalho da mulher mesmo sendo idêntico ao realizado por um homem, tem, em muitas organizações, menor valor”. Nesse sentido, Scott (1990) explora a questão do gênero, argumentando que o termo gênero é utilizado para caracterizar as relações sociais entre os sexos, repudiando as justificativas biológicas que se deparam com um dominador comum para diferentes formas de subordinação. A autora ainda complementa afirmando que este vem a ser um apontamento das construções sociais acerca dos papéis inerentes aos homens e às mulheres, buscando desvendar a

distinção entre prática sexual e papéis sociais. Isto porque, cabe reconhecer que o sexo é definido biologicamente (CALÁS; SMIRCICH,2010).

Portanto, construtos biológicos fundamentam a construção de desigualdade entre homens e mulheres, contribuindo para a manutenção das relações de dominação, exploração e opressão destas últimas (AMARAL, 2012). Ao passo disso, justifica-se a busca por desconstruir os estereótipos de gênero, os quais consistem em representações generalizadas e compartilhadas pela sociedade, determinando padrões sobre o que homens e mulheres devem ser e fazer, sendo tais estereótipos o alicerce dos preconceitos (CITE, 2003; ZAULI et al., 2013).

Logo, tais representações do que é ser homem e o que é ser mulher servem como suporte ideológico para a permanência da associação dela ao meio privado e dele ao meio público. Entende-se meio privado aquele que se ocupa das atividades do lar e dos cuidados com a família, considerado invisível e não produtivo. Em contrapartida, o meio público é tido como o espaço de trabalho produtivo, aquele que gera renda e por isso merece ser visto e valorizado (AMARAL, 2012). Diante dessa perspectiva, frequentemente a força de trabalho feminina acaba por ser vista como uma força de trabalho complementar, considerada um elemento secundário das possibilidades reais da mulher e de seu projeto de vida (OIT, 2010). Convém expor, então, que incluir a concepção de gênero nos estudos acerca do trabalho auxilia na compreensão da performance e características da estruturação desse mercado, envolvendo questões referentes ao emprego e desemprego, hierarquização, segmentação e precarização, ao passo que as relações de gênero influenciam a estratificação desse espaço (OIT, 2010). Isto posto, Carreira, Ajamil e Moreira (2001) indicam alguns problemas vivenciados pelas mulheres no ambiente organizacional, como salários mais baixos que os recebidos pelos homens por trabalhos equivalentes e dupla jornada de trabalho, visto a forte presença da divisão sexual do trabalho. Além disso, há também uma maior dificuldade enfrentada por elas para crescer hierarquicamente dentro das organizações devido à presença de barreiras discriminatórias, as quais representam o fenômeno do teto de vidro (MENDES,2017). Ainda, tem-se presente nas organizações o assédio moral e o assédio sexual, dos quais as mulheres são as principais vítimas.

# 1 A MULHER E AS DIFICULDADES NO MERCADO DE TRABALHO

Para que se possa focar nos aspectos atuais do cenário da participação feminina no mercado, temos que visar todo o contexto histórico no qual as empresas começaram a romper alguns paradigmas impostos pela sociedade antigamente, e incluir as mulheres no mercado mesmo que de forma totalmente desigual. A industrialização foi um fator que contribuiu muito para participação das mulheres no mercado, afinal com o aumento da produção os comerciantes foram em busca de uma mão de obra mais barata, logo surgiu a busca pelo trabalho feminino. Apesar de ter sido um grande passo em busca da independência feminina isso foi o que fomentou a desigualdade no ambiente de trabalho e no mercado de trabalho. (POLITIZE.2020).

Com o passar do tempo aproximadamente em 1970, o movimento feminista surgiu nos EUA com muita representatividade, o que agregou muito na aparição na mulher em profissões socialmente consideradas um pouco mais importantes. Esse feito foi um grande marco, afinal após isso a independência das mulheres aumentou e vem aumentando cada vez mais até hoje, porém não há como negar que algumas dessas práticas arcaicas ainda se aplicam em grande parte das organizações atualmente, através da diferença salarial, plano de carreira, diferença de cargos dentre outros...Dados do Senso de 2010 mostram que o número de mulheres no mercado de trabalho aumentou de 14% para 44,6% , e isso foi um grande avanço de fato porem as medidas de privilegio não são igualitárias, contudo além das mulheres a também as minorias que também buscam uma maior visibilidade no mercado.

Apesar da visibilidade feminina no mercado ter aumentado, as áreas de trabalho disponíveis ainda são muito limitadas. E essa retratação da mulher no mercado de trabalho é algo que vem sendo construído, a ideia é quebrar esse padrão, de que a mulher deve ser genitora e ter um lar para cuidar, e deixar esse espaço amplo para que se possa ter essa liberdade de escolha de vida. Algo que é muito polemizado através das mídias em muitas das grandes corporações onde a mulher é discriminada, e isso é na maioria das vezes encoberto pelas mesmas, e raramente se tem oportunidade de crescimento profissional devido a uma hierarquia de gênero presente na organização.

**Figura 1-** Mulheres no mercado de trabalho



Fonte: Cyberfam Vespertina. (2016)

Visa-se hoje uma ideia de mercado que valorize as competências do trabalhador, para que esse ciclo evolutivo venha se encerrar e enfim tenhamos a igualdade trabalhista que é necessária para muitos avanços não só no meio comercial, mas também no meio econômico, industrial e tecnológico. O que faz com que se destaque ainda mais a questão da contribuição da mulher no mercado, o que Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), teria uma expansão econômica em até R\$ 382 bilhões ao longo de oito anos, para isso, seria necessário um aumento em até 1/4 na inserção das mulheres no mercado de trabalho até 2025.

A criação de centros de ajuda a mulher e a demanda de escolaridade alta das mesmas foi um fator de extrema importância para que as dificuldades de inserção pudessem ser reduzidas, mas nota-se que dentro das organizações há problemáticas muito mais inquietantes, que se colocadas num plano de ação podem ser desenvolvidas e trabalhadas de acordo com a disponibilidade da organização, da

gestão de pessoal e acima de tudo das práticas e competências sociais adotadas pela organização.

Quando se fala de desigualdade de gênero pensa-se na mulher em geral, mas raramente nas comunidades que se integram ao gênero. Como as mulheres LGBTQIA+, um grupo que por sua vez tem uma das maiores taxas de rejeição nas entrevistas de emprego. Contudo, não há, na ciência, nenhum estudo que comprove que a capacidade e habilidade de um indivíduo se limite as questões de gênero. Por isso a necessidade de investir em treinamentos tem sido cada vez mais enaltecida, os testes, treinamentos são ferramentas de avaliação que possibilitam que a contratação seja feita de forma igualitária. Valorizando o funcionário e os valores humanos.

### **1.1 Ausência de oportunidades**

As faltas de oportunidades ligadas a gênero são decorrentes na maioria das vezes de uma má administração, que não valoriza os seus colaboradores o suficiente para promover planos de auto -desenvolvimento e carreira. Quando uma empresa tem essa visão de futuro, o ideal é realizar a retenção de talentos para que se obtenha o crescimento não só das mulheres, mas dos funcionários em geral, inclusive da própria organização. (PRASABER.2020.)

Olhar para dentro mesmo, para os números, e encontrar onde está a desigualdade de gênero. É importante observar setores e níveis hierárquicos porque, em geral, as mulheres ficam concentradas em áreas humanas ou em cargos de analista e coordenação. Subindo na hierarquia, já começamos a ter homens predominando. As empresas precisam saber onde essa questão se concentra e depois traçar um plano tático com ações afirmativas para reverter isso. (GOLDENBERG ,2020, p 7.).

Essa busca por estereótipos acaba afetando outras áreas, e com a falta de oportunidade acaba gerando perda de produtividade e afeta diretamente a qualidade do trabalho. Por isso deve-se sempre prezar pelo trabalho inclusivo e proporcionando chances iguais de crescimento profissional, independentemente do gênero. O resultado dessa iniciativa impacta na relação da equipe com a instituição, além de aumentar a satisfação dos colaboradores, melhorar o clima organizacional e o crescimento dos negócios. Trabalhar com a ideia de que aquele o seu cargo atemporal

é algo que não tem muito a atribuir para um colaborador, então a abordagem de planos de evolução não apenas profissional, mas pessoal, físico e mental são fundamentais para um bom sistema de retenção.

A falta de oportunidade de forma pluralizada, ligada a um funcionário já inserido na organização é a prova de que a organização não conhece o seu contratado, e o peso dessa falta de informação pode acarretar em muitos outros fatores, inclusive na convivência entre funcionários e na motivação. Uma ideia já abordada por algumas das grandes corporações é a criação de comitês internos de auxílio ao funcionário, o que engaja no desenvolvimento, interesses e normas da empresa através da promoção de programas de crescimento pessoal e profissional das minorias localizadas na mesma. Por esse motivo que o papel da liderança é fundamental para a promoção dessa cultura e a coerência entre o discurso e a ação, e faz com que isso seja um dos indicadores mais marcantes desta gestão.

Nesse meio a responsabilidade cabe a todos, seja qual for o cargo ou a posição do profissional na estrutura hierárquica, reconhecer o que há de melhor em cada um, acreditando nas pessoas e impulsionando o seu crescimento e desenvolvimento. Com essas condições nesses ambientes a interação, respeito às pessoas e a real preocupação com o desenvolvimento humano são um diferencial, ou seja o auxílio do gestor de pessoas é crucial para a liberação dessas oportunidades, e a exibição do posicionamento da empresa mediante as competências.

## **1.2 Desigualdade salarial**

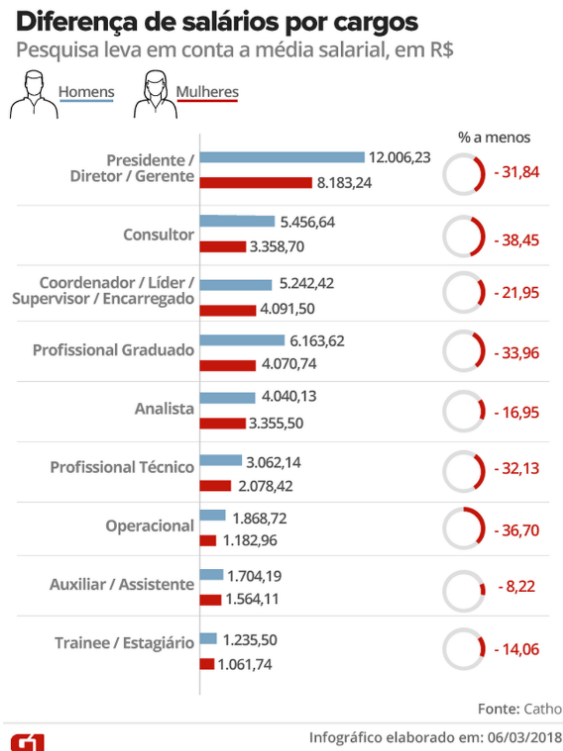
Se tem uma situação de desigualdade salarial, a partir do momento em que dois trabalhadores numa empresa fazem o mesmo trabalho, com o mesmo nível de qualificação e não são pagos de forma igual. É difícil dizer até que ponto existe a desigualdade salarial, por isso há várias investigações que falam de diferenças salariais de gênero residuais que não podem ser explicadas facilmente, possivelmente essas diferenças indicam onde está a discriminação de salário. Geralmente quando se tem um quadro de desigualdade salarial, os grupos femininos de uma empresa tem um índice de horas trabalhadas muito



mais alto do que o dos homens, e isso é um aspecto muito palpável para que essa desigualdade seja quebrada na organização.

Diferença salarial no entanto, também podem vir a ser como uma consequência de um formato de aplicação de descrições de cargos não desenvolvido corretamente, fazendo com que ocorra e mensuração de postos de trabalho e por sua vez a desigualdade salarial. E para que seja realizada uma medição das diferenças salariais, é importante saber que as descrições de emprego têm sido utilizados para ter uma dimensão particular dos trabalhos executados por homens e as mulheres dentro da empresa. Um fator visado em pesquisas foi que essa diferença salarial ocorre em grandes e pequenas empresas e aparentemente em altos e baixos cargos, algo que ajudou na localização da problemática foi o fato de que em muitas das pequenas empresas o trabalho exercido por ambos os gêneros é exatamente o mesmo, em horas trabalhadas, funções, adicionais e etc...

O G1 (2018) aponta que sem dúvidas esse é um dos fatores que mais interferem na motivação, não só nos afetados, mas também nos que presenciam esses fatos. Estudos mostram que quanto maior o cargo ocupado maior é a discrepância salarial, algo que deveria ter como conceito eletivo a escolaridade, visto que quanto maior o cargo maior formação acadêmica e competências profissionais. Embora o cenário esteja longe do ideal, não podemos dizer que não há melhora. Aumentou a ocupação da mulher no mercado de um modo geral e também nos cargos altos, mas há diferenças que fazem com que esse processo se retarde.

**Figura 2-** Diferença de salários por cargos

**FONTE:** Site G1

O papel dos gestores mediante a isso é entrar em concordância com a administração e procurar por meios que se encaixem, de acordo com os valores da empresa e com isso, analisar a questão de poder premiar seus funcionários e a partir disso o único fator que irá incumbir na diferença salarial serão essas premiações. Sempre que surgirem dúvidas sobre o mérito das diferenças salariais, a consulta com os colegas ou o sindicato é a primeira coisa sensata a fazer.

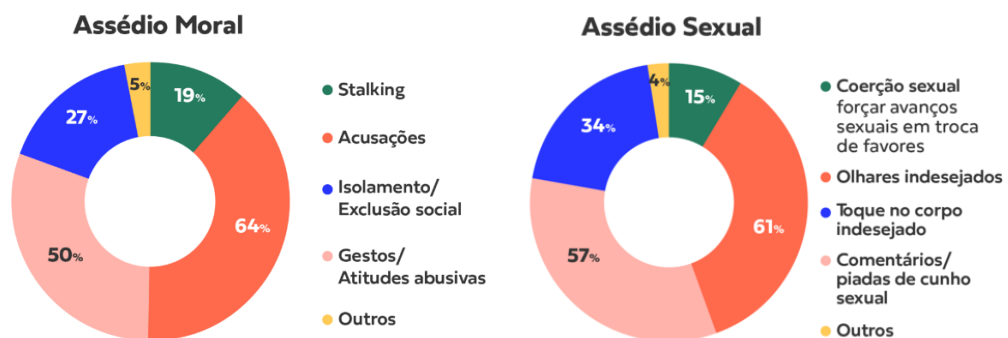
Banir a diversidade salarial de uma organização é automaticamente permitir que seus funcionários tenham um plano incluso nas CBAs (política de promoção de carreiras), que também dá às mulheres oportunidade de crescer nos seus empregos e tornar as carreiras profissionais com uma boa progressão, a partir de agora e no futuro. Foi feita uma pesquisa com intuito de concluir se atualmente na situação pela qual estamos passando a discrepância salarial ainda é algo palpável, e esses foram os resultados.

### 1.3 Assédio sexual e desmoralização

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que venha causar constrangimento e abuso ou tortura física e psicológica de um indivíduo. Olhando por um outro lado, em uma empresa onde há um quadro de funcionários diversificado, uma das polemicas mais levantadas é o assédio sendo ele sexual ou moral. Apesar de ser um assunto muito comentado atualmente, a criação de leis e projetos de conscientização cresceram muito, contudo esse sempre foi um tema visível, ainda que não fosse totalmente exposto, sempre foi uma problemática localizada e como já se imagina mascarada pelos gestores e até mesmo pelos colaboradores. (SILVA.2016).

Foi feita uma pesquisa que apontava o índice de mulheres que já foram assediadas dentro de uma empresa.

**Figura 3-** Assédio moral e assédio moral nas organizações



**Fonte:** Safespace (2020)

Esse fator atualmente ganhou força pois o assédio moral foi detectado em muitas corporações em grandes e principalmente em pequenos cargos, essas atividades que intitulam-se criminosas devem ser informadas e reportadas em um treinamento antes mesmo dos funcionários serem contratados, por que deve fazer parte dos valores de qualquer organização e através disso informar os funcionários as medidas de tolerância e intolerância da empresa.

Um dos principais fatores que devemos observar é que tanto o assédio moral, quanto o assédio sexual não são fatos isolados, logo cabe a empresa localizar a imprudência desses eventos, e arcar com a responsabilidade pela recuperação da dignidade, da identidade, do respeito no trabalho e da auto estima, para ambos os gêneros nesse caso. Lembrando que zelar pela segurança do funcionário é um dos pontos mais importantes visando a qualidade de vida no ambiente de trabalho, a questão da cultura organizacional deve ser muito estável para que o clima, a cultura e as práticas organizacionais funcionem de forma conjunta, pré-estabelecendo os limites necessários para uma boa e respeitosa convivência dentro e fora da organização.

#### **1.4 Desigualdade racial**

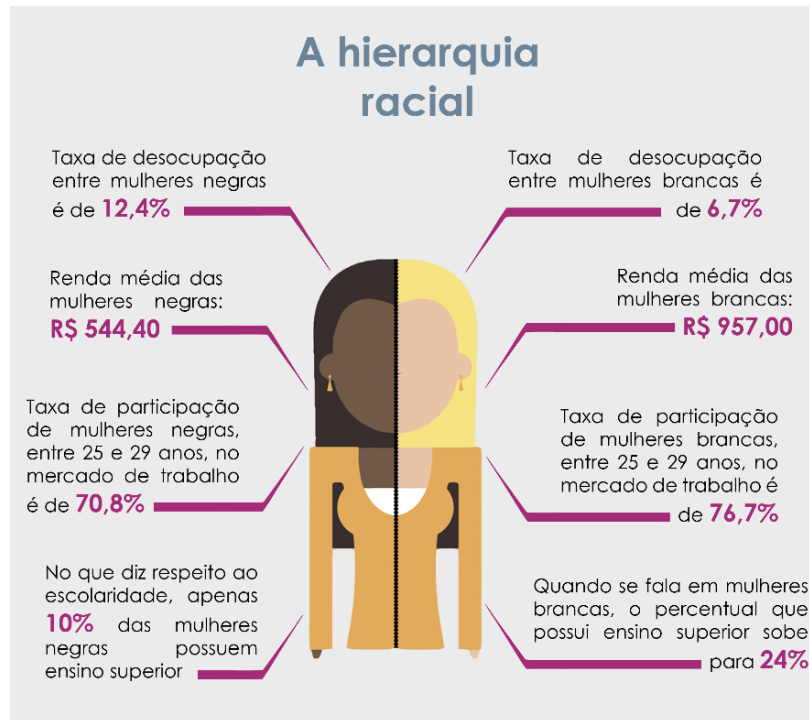
A luta contra o racismo é uma luta de todos sem envolver gênero porém, quando se fala em desigualdade racial no ambiente de trabalho, se abre uma vertente, na qual está a discriminação racial contra a mulher. por agora vamos falar como o racismo adentra nas questões referentes há vivencia de uma mulher negra no campo de trabalho. A luta das mulheres negras é ainda além dos limites organizacionais, até por que o maior índice de contratação de mulheres negras é em trabalhos informais tendo uma disparidade ainda maior entre homens e mulheres negras, se comparado a mulheres brancas. Também lidam com os rendimentos inferiores em relação à mulher branca.

Os resultados obtidos na pesquisa, alinhados a discrepância salarial, sinalizam que na realização da mesma atividade, a valorização é distinta, ou seja, o trabalho realizado com a mesma capacidade técnica, entre homens e mulheres, recebe valorização distinta, podemos avaliar que as mulheres negras são também subtraídas duplamente das empresas na relação de venda da força de trabalho. A luta antirracista é perene necessitando ser incansável, visando a igualdade de oportunidades, independente de gênero, raça e orientação sexual. (FÁBIO PEREIRA, 2020, p.7)

As mulheres negras quase não tem participação em cargos elevados, sem contar que também enfrentam problemas de rendimentos inferiores. Pesquisadores da Cyberfam apontam que apenas 4,7% dos negros chegam a ser executivos e ainda

que se tenha uma qualificação mais que adequada as dificuldades de crescimento e plano de ação na carreira ainda são muito baixos.

**Figura 4-** A hierarquia racial nas organizações.



**Fonte:** Cyberfam Vespertina. (2016)

Um fator que tem total influência sobre a opinião dos colaboradores em relação as doutrinas e valores da organização é a forma que a empresa lida com os preconceitos e quais são as políticas que serão adotadas caso venha ocorrer algo assim. Focar nas problemáticas raciais é uma necessidade no meio organizacional. As desigualdades de gênero e raça se expressam claramente através dos indicadores de desigualdade no mercado de trabalho, como tem sido visto em vários estudos recentes. Analisar e saber localizar as condições desses indicadores e de sua evolução é uma condição para a elaboração de políticas e estratégias voltadas para alteração desse quadro.

## **2 O ESPAÇO DAS MULHERES EM PROFISSÕES TIPICAMENTE MASCULINAS**

Muitas profissões que antigamente eram consideradas perigosas, eram destinadas aos homens, algo que nutriu ainda mais a demanda de comentários que questionam as habilidades das mulheres em relação a profissões que exigem maior esforço físico e mental. O que fez com que todo esse cenário ficasse ainda mais complexo para as mulheres, afinal quando se insere uma mulher em uma profissão geralmente exercida por homens, os próprios colaboradores ou até mesmo os gestores cobram e impõem regras para que as mesmas sejam levadas a sério. (MUNDO RH.2020).

Quando se fala em profissões masculinas se pensa de imediato em trabalho braçal, trabalhos que exigem força física ou coisa do tipo, porém há outras áreas nas quais as mulheres também tem dificuldade de inserção ou quando conseguem ser inseridas, infelizmente sofrem com problemáticas internas que geralmente afetam diretamente no psicológico. Em cargos onde se exige um maior recurso intelectual, como áreas que utilizam do conhecimento em ciências exatas, tecnologia entre outros, elas não conseguem ter credibilidade, e quando acabam tendo uma oportunidade há uma grande dificuldade na capacidade delas, subirem de cargo.

E isso acontece mesmo que tenham as mesmas competências intelectuais, ou até mais avançadas. O que ocorre quando as mulheres conseguem entrar em uma organização onde há um número maior de homens, e o trabalho exige esforço físico é o aumento maçante da misoginia e de aspectos que reforçam os estereótipos negativos contribuem para que as desigualdades apareçam, através dos salários, elevação de cargos e preconceito.

### **2.1 Destaque das qualificações e habilidades**

Cidadania e pesquisa (2020), expõe que a valorização um funcionário de forma com que ele se sinta bem e motivado para trabalhar é um atributo muito importante para uma organização onde há um quadro com maior presença masculina. Manter o bem estar das mulheres presentes na equipe nessa situação é uma tarefa difícil ainda mais quando se tem uma equipe grande. O que uma empresa nessas condições deve fazer para manter o bem estar da sua equipe, é estabelecer limites e deixar claro a importância da valorização das competências intelectuais, físicas e profissionais.

Os papéis de gênero ainda influenciam as escolhas profissionais, mas presença feminina está em ascensão em formações e carreiras tidas como masculinas. As mulheres sendo elas brancas, negras, LGBTQIA+, portadoras de deficiências seja pertencente de qualquer grupo desses é totalmente capaz de realizar tarefas, jornadas de trabalho longas, trabalhos que exijam habilidades específicas, tão bem quanto uma pessoa do sexo masculino, e isso é algo que parece não ser tão visível ainda.

O que se faz mediante a uma situação dessas hoje em dia é um levantamento de primeira instancia e analisar de acordo com a pretensão da empresa quais serão as práticas de competências sociais adotadas pelas mesmas, sendo que o necessário a ser feito é além de focar em buscar por pessoas capacitadas e não por homens e mulheres é respeitar as particularidades de cada indivíduo, e juntamente com o colaborador trabalhar as questões pendentes para que se adeque ao modo que a empresa necessita. Quero ver bater uma laje”. “Quero ver trocar pneu”. Essas são frases comuns utilizadas por homens na internet e fora dela também, para desqualificar mulheres que exigem equidade de direitos. O que poderia soar como ofensa tornou-se, na verdade, um nicho de mercado para algumas delas...

Tudo isso se relaciona com o processo de socialização de gênero que resulta na ausência de mulheres em alguns espaços e na sobrerrepresentação delas em outros. O processo de formação escolar e familiar é fortemente orientado pelos papéis tradicionais de gênero. As competências destinadas às mulheres são muito relacionadas ao cuidado”, explica. “Elas passam a ser treinadas para espaços como escolas, hospitais, creches, e é neles que vemos uma falta de representatividade de mulheres. O potencial acaba não sendo plenamente desenvolvido para ocupar outros espaços. (SANTIAGO, 2017, p.8).

A caracterização por gênero em uma devida área profissional resulta em uma perda de todo trabalho de conscientização e luta das mulheres até o momento, os cargos que pagam bem, tendem a perder o seu valor de acordo com o gênero da pessoa que o exerça. O que pode designar um bom trabalho é a qualidade, porém é muito difícil ter uma boa qualidade se há monotonia. Se não se abre oportunidade para novos olhares, novos pensamentos não se tem um trabalho com várias instancias, que é o que mais se busca no mercado atualmente. Incluir é saber o valor dos diferentes pontos de vista e saber como essas diversas opiniões podem agregar muito a sua empresa seja qual for o ramo.

]



### **3 A OCUPAÇÃO DA MULHER EM CARGOS DE LIDERANÇA**

A construção da liderança feminina ainda é algo em construção, a maioria das empresas e colaboradores ainda não se sentem confortáveis em ter uma mulher como chefe, afinal a visão que a maioria da sociedade tem é de uma liderança masculina. Algo que na verdade é um reflexo do passado onde as mulheres nem se quer tinham acesso ao ensino superior e sempre foram deixadas em segundo plano. Pensando de uma forma geral, esse é um dos principais fatores que acarretam na ausência da cultura organizacional, fazendo com que as oportunidades não só de liderança, sejam distribuídas de forma desigual, baseada nas discriminações de gênero. (ESTEVANS. 2019).

A importância de se ter uma medida inclusiva é essencial para a maioria das medidas corporativas, valorizando as qualidades mais comuns entre as líderes, vale lembrar que cada uma tem seu perfil e particularidades como pessoa e como líder. Na maioria das vezes quando uma organização não tem líderes femininas ocorre o preconceito que na verdade levanta algumas irrelevâncias sobre como será prejudicial a empresa colocar uma mulher nesses cargos, devido a suas possíveis atividades como a maternidade, gestação, flexibilidade e resistência perante as dificuldades dependendo do trabalho exercido.

O grande fato por trás de todo esse preconceito é que as mulheres agregam muito em todas as funções de uma empresa, desde as tarefas mais complexas até as mais simples, fazer com que os gestores e funcionários vejam que as atividades da vida pessoal de um funcionário não devem influir na qualidade do serviço do mesmo, esse é um dos primeiros passos para ser um bom profissional em qualquer área.

#### **3.1 Estilo de liderança**

Estipular uma liderança como algo fixo é definir um padrão de interação social que pode não corresponder as condutas da organização e até mesmo as do líder, ao decorrer das atividades da empresa. Planejar um estilo de liderança é saber trabalhar com vários comportamentos e desenvolvendo-os de acordo com o sentido

das ações. Desta forma observa-se que a liderança é um fator neutro, porém há duas características que podemos atribuir a ambos os gêneros, respeito e determinação. A liderança feminina geralmente está ligada a um formato mais comunicativo, onde há espaço para que todos tenham e compartilhem opiniões.

Os estilos de uma liderança não devem ser limitados, ser um líder, homem ou mulher é saber comandar a empresa e fazer com que todos se sintam confortáveis e motivados para exercer suas respectivas tarefas no ambiente de trabalho. A liderança feminina geralmente é atribuída a um formato mais comunicativo, com uma maior determinação ligada a pontos de satisfação e motivação dos colaboradores, fazendo com que o ambiente fique mais amplo e aberto para opiniões e feedbacks.

Para Eagly, citada por Johannesen-Schmidt e Engen, **(2003, p2)**. As mulheres foram mais associadas aos estilos transformacionais de liderar, que são os mais associados à liderança eficiente e, não por acaso, são os mais andrógenos. Com esta pesquisa, não se pode definir o estilo de liderança de nenhuma das mulheres entrevistadas. Por outro lado, foram mencionados vários aspectos ligados a esses estilos, por exemplo, a importância e a tentativa de motivar a equipe, comunicar valores e objetivos claramente, tentar passar otimismo e entusiasmo e o desenvolvimento de subordinado.

Há algumas incompatibilidades que fazem os comportamentos considerados mais femininos como bondade, atenção a detalhes e entre outros comportamentos associados a liderança como a ação de motivar e a confiança, esse pode ser um fator que venha a distorcer o que realmente é ser um líder.

### **3.2 Dificuldades em relação a discriminação no cargo de líder**

Um outro fator que faz com que a liderança feminina seja discriminada é o fato de além das responsabilidades do trabalho, a algumas mulheres tem muitas outras responsabilidades, enquanto mães, esposas, ou até mesmo cuidadoras de pais idosos. Isso faz com que as mulheres gastem muito mais horas semanais de do que os homens. Algo que é muito citado quando o assunto é a hierarquia de uma empresa é sobre as mulheres que tem filhos ou que estão gestantes, não conseguirem exercer seu trabalho com excelência. (BET365. 2018).

O fato de as mulheres colocarem a família a frente de suas prioridades não influi na forma e qualidade de trabalho das mesmas. O que faz com que o movimento de inclusão feminina seja de certa forma atribuído a um estereótipo no qual a mulher não é capaz de executar múltiplas atividades. A partir disto acaba-se adotando uma cultura organizacional machista contribuindo ainda mais para uma sociedade cada vez mais patriarcal.

Há também algumas empresas que praticam ou ate adotam como medida de recrutamento o sistema de cotas para vagas, que consiste em numerar pessoas especificas e quando houver o recrutamento, realizar uma seleção de forma mais minuciosa, visando contratar pessoas diversificadas, para que se tenha uma equipe diversa. Algo que na maioria das vezes ainda não auxilia nas questões internas de relacionamento, afinal nesse modelo de recrutamento não se busca a qualidade de trabalho a competência profissional dessas pessoas enquanto colaboradores. O que também acaba não contribuindo para o crescimento feminino dentro da organizações.

## 4 O RH E A VALORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

A evolução se vista de uma maneira generalizada sem focar nos aspectos profissionais, busca um melhor desenvolvimento de habilidades. Focar e realizar uma gestão baseada nas competências de um indivíduo é um trabalho extremamente resultante para a organização, afinal se tem profissionais não apenas treinados, como também com experiências muito ricas e um plano de carreira baseado nessas competências. A meritocracia relacionada a discriminação de gênero, é um fator que auxilia a organização por que ao mesmo tempo em que atende as demandas dos profissionais, ela os motiva, elevando a produtividade.

Além disso incluir a meritocracia no plano de recrutamento e seleção, valoriza o profissionalismo, as competências técnicas e profissionais do colaborador inclusive o esforço do colaborador. Evitar beneficiar ou classificar a qualidade das pessoas simplesmente pela popularidade, por parentesco, amizade e principalmente pelo gênero. Esse fato acaba restaurando os valores da organização e também a confiança entre as pessoas que já estão na empresa e os futuros contratados.

Quando o funcionário percebe que há regras justas, que a empresa oferece um caminho para alcançar os objetivos sem destacar questões arbitrárias, aí sim ele também se compromete e faz a sua parte. (KAMIA, 2014,p. 2).

A ReCaPe, revista de São Paulo destaca que a competência é discutida por duas correntes teóricas: a americana na sociologia da educação e do trabalho que associa a competência a um estoque de qualificação, utilizada nos Estados Unidos a partir da década de 70 e a francesa, gestão de recursos humanos que associa a competência às realizações da pessoa em determinado contexto, surgindo no campo educacional nos anos 80 e no mundo empresarial a partir dos anos 90 com a expansão da economia de serviços.

A competência não consiste apenas em saber mais sobre algo, mas também exige uma sensibilidade e capacidade de desempenhar com êxito as tarefas atribuídas. Assumir determinado problema ou desenvolver um determinado trabalho mostrar a verdadeira capacidade de autogestão para compreender, agir e saber tomar decisões. Esses requisitos que devem ser cobrados para um profissional, e é notável

que todas essas determinações que se deve ter, são viáveis para todos independente de ser homem ou mulher.

Através da competência buscamos compreender a relação entre gênero e como isso implica na ocupação das mulheres em cargos mais elevados nas organizações. O que acaba desenvolvendo uma breve revisão das principais referências e conceitos que a organização adota, ou adotará sobre competência nas relações de trabalho associadas as normas ligadas a diversidade e igualdade de direito no campo organizacional, entendendo os papéis e as competências exigidas para os profissionais.

O que também traz á tona a questão da empresa em termos de visibilidade, uma empresa que não valoriza o seu funcionário, logo é uma empresa que não pensa nas capacidades de crescimento e desenvolvimento do seu funcionário, então trabalhar com ferramentas de gestão de competência no século XXI é necessário para que se tenha uma boa visibilidade e tenha já esclarecido qual é o posicionamento na empresa mediante aos atuais posicionamentos sociais e políticos.

## **5 VANTAGENS DE SE TER UMA EQUIPE DIVERSIFICADA**

A diversidade nas empresas e a inclusão social são temas importantíssimos e que estão se tornando cada vez mais populares no mercado de trabalho. Atualmente, apenas 2% dos funcionários em empresas brasileiras são portadores de alguma deficiência física, embora quase 24% da população possui algum tipo de deficiência. Além disso, apenas 13% das vagas executivas são ocupadas por mulheres e, em média, elas recebem salário 30% menor do que homens que ocupam a mesma vaga. Outro ponto de alerta é que as taxas de desemprego e da ocupação de cargos com baixos salários são mais elevadas em relação à população negra. Da mesma forma que grande parte dos casos de discriminação é direcionada a esse grupo. A diversidade não é apenas uma pauta social. Uma empresa com representatividade tem maiores chances de se destacar no mercado de trabalho e obter melhores resultados. Entenda a importância de estruturar uma equipe diversificada e como isso pode auxiliar no aumento de performance e de faturamento de uma organização. E mais: como é possível aplicar esse conceito na prática.

### **5.1 A importância da diversidade e inclusão nas organizações.**

A diversidade nas empresas é um tema importante. E que possui aporte legal para que haja maior engajamento das empresas com vistas a modificar o cenário atual. Segundo a Lei Brasileira da Inclusão, também conhecida como Lei de Cotas, é obrigatório que empresas com mais de 100 empregados mantenham pelo menos 2% do quadro de funcionários preenchidos por pessoa com deficiência; de acordo com a lei, as organizações que desrespeitarem essa norma poderão ser multadas. A discriminação e o assédio também são temas que frequentemente acabam envolvendo o sistema legal e manchando o nome de inúmeras empresas. Há avaliações que apontam que as mulheres são as principais vítimas de assédio no ambiente profissional. Outra informação diz respeito às denúncias de discriminação racial, que cresceram 30% nos últimos quatro anos. A falta de diversidade favorece um ambiente de trabalho hostil. Pouco convidativo e com potencial de gerar diversos

problemas para a marca, criar complicações legais, além de impactar a performance e os resultados da equipe como um todo.

## **5.2 Benefícios em investir na diversidade da equipe e incentivar a inclusão no ambiente de trabalho**

Em contrapartida, diversidade nas empresas traz grandes vantagens para uma organização. Estima-se que, em empresas com diversidade, os funcionários se sentem 17% mais motivados. Outro ponto é que há 50% de redução em conflitos e 35% mais de chances de a empresa obter resultados acima da média. Esses números mostram que, quando colocamos pessoas com formas de pensar distintas, etnias, religiões, gênero, posição social e nacionalidades diferentes para trabalhar juntas e incentivamos a participação inclusiva de todos em uma equipe, há mais espaço para criatividade, inovação, motivação e ideias novas. Outro destaque diz respeito à importância da diversidade nas empresas em cargos de liderança. A representatividade faz com que as pessoas se sintam mais confortáveis em seu ambiente de trabalho. E, quando se identificam com os seus líderes, conseguem se enxergar crescendo junto com a empresa e engajando cada vez mais em entregar bons resultados.

É fato que 91% dos funcionários no Brasil valorizam a diversidade nas empresas e consideram esse um critério importante na hora de definir onde gostariam de trabalhar. Uma organização que incentiva a representatividade consegue atrair e reter talentos, estruturando um quadro de funcionários qualificado e com baixa rotatividade, o que é fundamental visando reduzir custos de contratação e otimizar tempo de produtividade e treinamento. A forma como uma empresa estrutura o seu quadro de funcionários também faz toda a diferença na maneira por meio da qual ela se comunica com o seu consumidor. A diversidade nas empresas aumenta o potencial de lucro, tanto porque os consumidores se identificam com a sua organização quanto pelo fato de o seu produto se tornar mais abrangente, uma vez que você tem acesso a opinião de grupos diversos e entende como é a receptividade do seu serviço a vários públicos.

O processo de representatividade e diversidade em empresas é complexo e exige bastante esforço e dedicação. Exige-se repensar toda a ação de estruturação, desde o recrutamento até o sistema de promoções e remuneração. Ao divulgar vagas, é importante utilizar linguagens neutras, não favorecendo gênero ou descrevendo uma característica física como fator decisivo para a contratação. Também é necessário ficar atento a qualquer discriminação durante o processo seletivo, tanto por idade, gênero, quanto por etnia ou condição física. Além disso, é fundamental criar programas de contratação que favoreçam a diversidade, como um processo seletivo para mulheres em áreas de tecnologia ou vagas focadas para pessoas com deficiência.

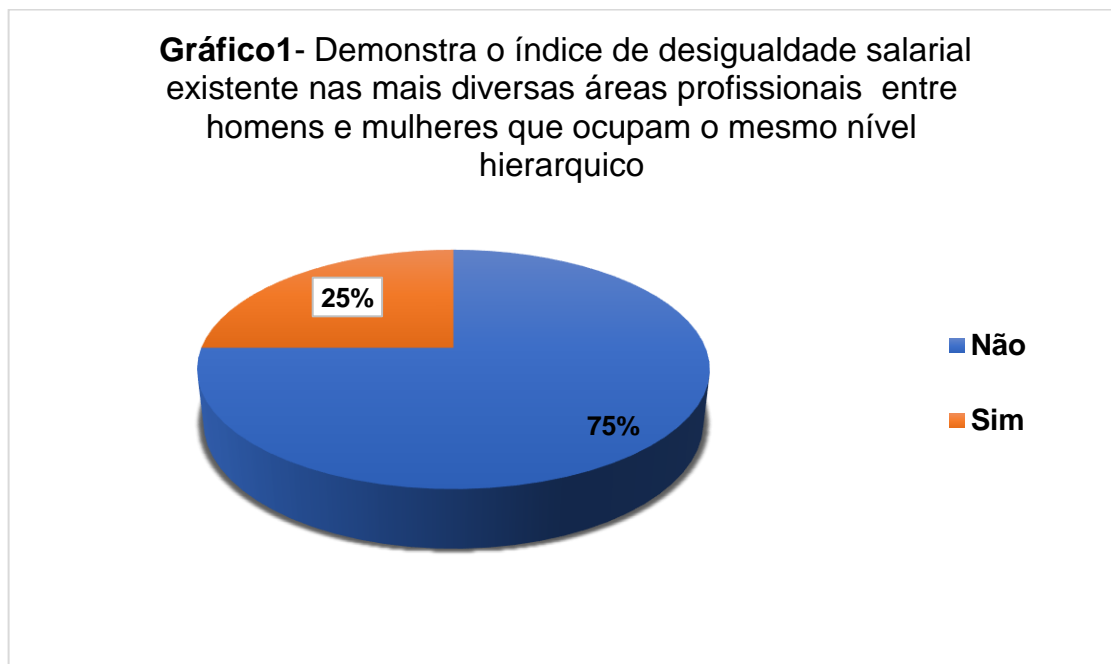
Trazer as pessoas para a empresa é apenas o primeiro passo. Também é imprescindível fortalecer a diversidade na cultura da empresa e no dia a dia. É recomendado incentivar mulheres, negros e pessoas de grupos minoritários a participar da conversa, criando uma atmosfera que não permita comportamentos machistas, racistas, homofóbicos ou qualquer tipo de discriminação e preconceito. As diferenças precisam ser destacadas como algo positivo, e não como sinal de problema. A comunicação não deve ser agressiva, e sim respeitosa. A equipe precisa praticar a escuta ativa, ouvindo todos e criando um ambiente aberto a sugestões e discussões.



## 6 PESQUISA

Foi realizada uma pesquisa de caso na plataforma Google Forms, que teve como objetivo buscar de forma mais aprofundada, dados sobre as desigualdades ocorrentes no mercado de trabalho atualmente. Composto por 12 perguntas que tem como objetivo mostrar apenas uma parcela do que ocorre nas organizações, demonstrando como essas disparidades são grandes se colocadas em um plano de maior proporção de discriminação de gênero dentro das empresas.

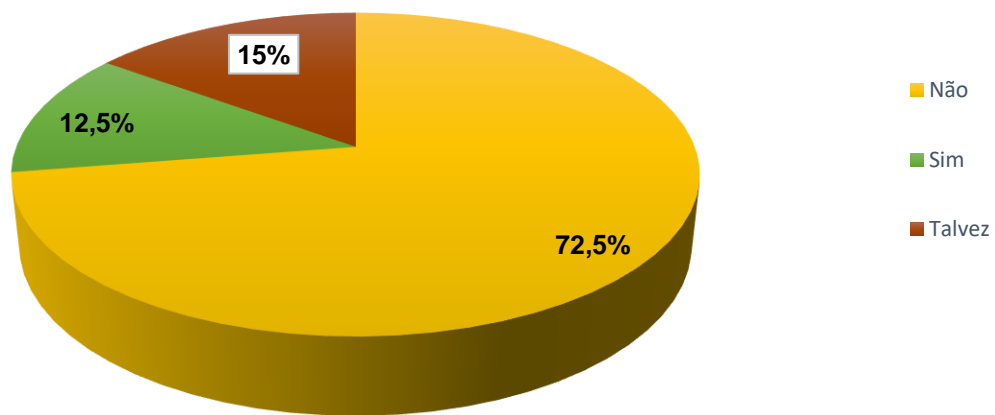
Indica como o mercado ainda carece de medidas de salário igualitário, baseado no nível hierárquico e na escolaridade dos seus colaboradores.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Revela como a desigualdade de forma generalizada ocorre em uma organização devido a uma má conduta aplicada no recrutamento e seleção, ou nas normas gerais de entrevista da empresa.

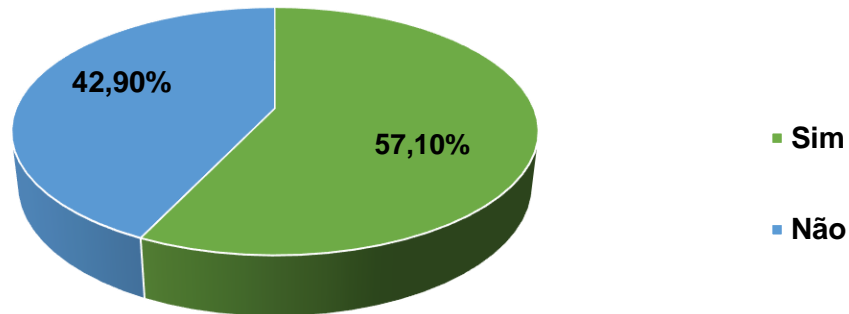
**Gráfico 2-** Demonstra o índice de dispensas que ocorrem nas entrevistas de emprego, devido a uma conduta indevida ou até mesmo questionamentos errôneos feitos pelo recrutador, ou até mesmo pelo protocolo da própria organização.



**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2021).

Aponta a importância da valorização das competências e práticas comportamentais dos colaboradores, como fator determinante de uma conduta de trabalho satisfatória ou não satisfatória.

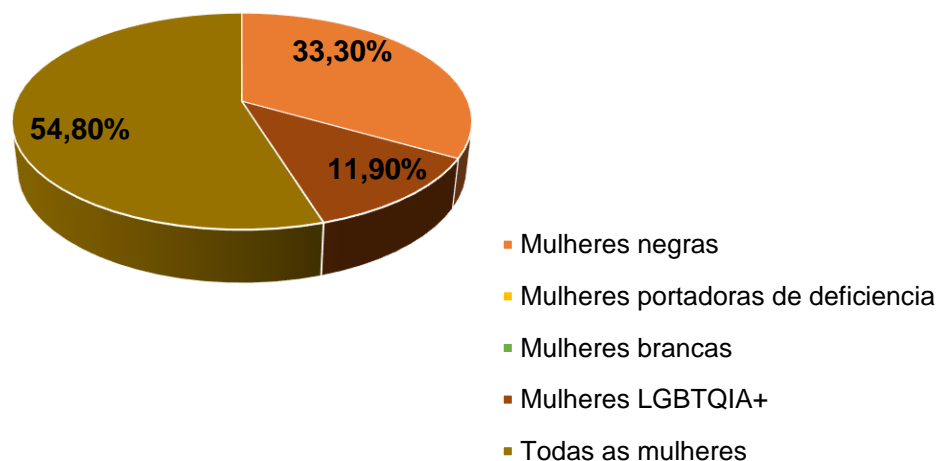
**Gráfico 3-** Demonstra como algumas empresas ainda acreditam que as competências para contratarem bons profissionais se limitam às questões de gênero.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

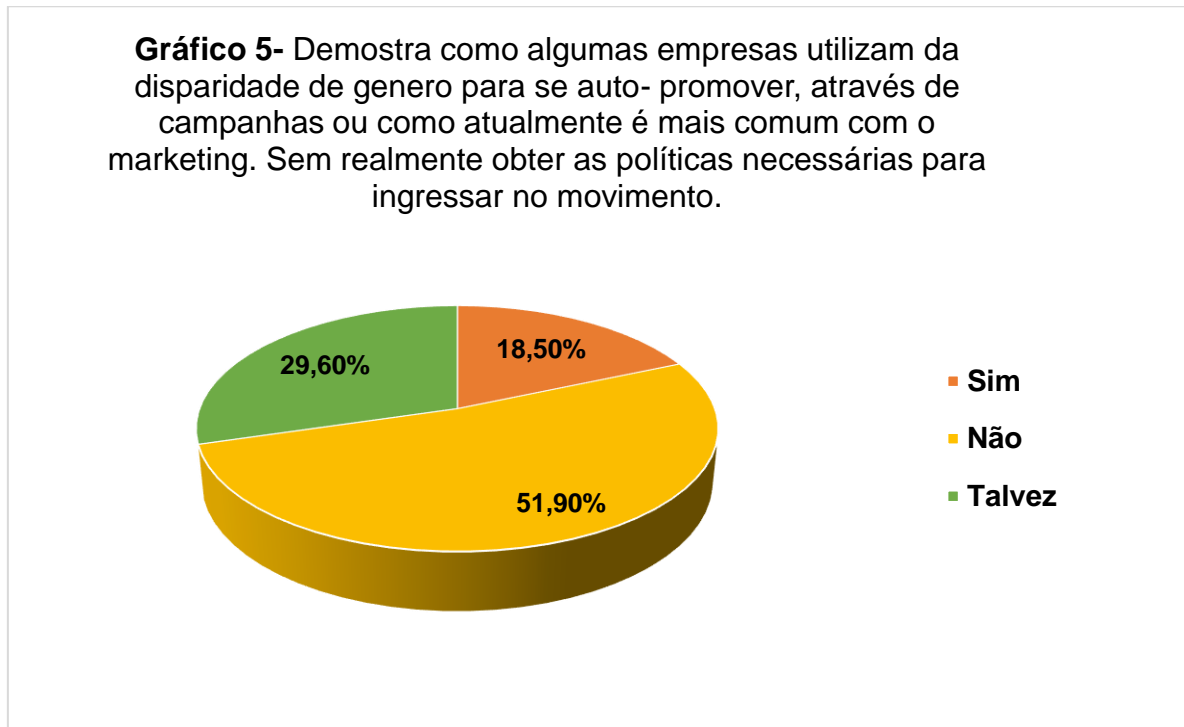
Aborda o fato de algumas empresas levarem em consideração as diferenças e deficiências das mulheres e como isso interfere no recrutamento, na logística aplicada nas organizações e principalmente no movimento de inclusão.

**Gráfico 4-** Demonstra como as pessoas ainda não entendem o significado de inclusão e o quanto as mulheres de forma geral sem visar as dificuldades particulares são importantes para o crescimento do mercado de trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Exibe como as empresas se aproveitam do tema para se promover, sem realmente focar na problemática da desigualdade de gênero e com isso ajudar a sanar isso.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

## 7 ENTREVISTA

Foi realizada e elaborada pelas alunas, uma entrevista, contendo 9 perguntas.

A entrevista foi realizada com uma gestora de recursos humanos, tendo como intuito visualizar e analisar de uma maneira mais palpável, como é a desigualdade dentro de uma grande organização e como o cenário mundial atual contribui para o desenvolvimento da igualdade de gênero, e da gestão por competências no mercado de trabalho, buscando também a opinião e visão de um gestor sobre o tema.

Como citado ao decorrer do trabalho, a desigualdade é formulada por vários pequenos fatores que vão fomentando essas práticas e fazendo com que a evolução da empresa em relação aos meios de seleção através das competências seja cada vez mais retardado. A entrevistada destaca a maneira que a empresa que ela atua, lida com a desigualdade em todos os setores.

"De uma forma mascarada. A Diretoria não se atenta ao mercado atual, por mais que se faça reuniões é um sentimento constante de impotência, haja visto no setor em que atuo, Construção Civil, Mineração e Polos Navais."

Essa colocação já abrange o posicionamento que grande parte das organizações tem sobre a representatividade feminina no ambiente de trabalho. A entrevistada também cita como fica a questão da representatividade vista de forma generalizada.

"A muito que galgar, haja visto no atual governo que se encontra, para ele, governo e para muitos, nós devemos pilotar fogões e tanques de roupa, não aviões, maquinários pesados, caminhões e navios e a sociedade como um todo até as próprias mulheres precisam se auto afirmar a todo momento, porque o pensamento machista também foi enraizado nas mulheres, quando "

Sobre as questões ligadas ao que foi dito acima, se abre uma nova janela na qual entra a questão da seletividade devido a compromissos da vida pessoal da mulher, a entrevistada destaca tópicos que geralmente são visados quando se pensa em contratar uma mulher, mas que não tem ligação alguma com a qualidade de trabalho.

“ Estamos engatinhando nesses pontos questionados, é um grande orgulho quando vemos mulheres mães sendo CEO, mas sim ainda é decidido entre homens e mulheres e as mulheres tem o agravante entre, solteiras e casadas, com filhos ou não e qual idade da criança, tudo isso vai pesar na hora da contratação, segregando ainda mais as mulheres, veja passamos por uma peneira, um pente fino, visto que a contratação de um homem sempre vem com a frase, "nossa ele é pai de família tem três filhos, mulher e paga pensão" nossa né, a mulher é o fardo do homem? Será? Se é uma mulher mãe solteira, "ah ela vai ficar saindo, tem filho em idade escolar, qualquer febre, vai pedir pra sair mais cedo... " enfim, se é solteira, "nossa mais deve ser depravada, solteira ainda nessa idade, tá caçando homem" e pasme essas frases são ditas por mulheres, por fim, não querendo assustar, temos um longo caminho a percorrer e muito trabalho pela frente.”

Para concluir, foi questionado a entrevistada se ela já havia sofrido algum tipo de desigualdade, assédio moral ou sexual, no setor dela e como gestora.

“Sempre, todo momento na realidade, enfrento piadinhas, sorrisos debochados, "tapete puxado", quando lidamos com as pessoas de "chão de fábrica" o respeito é maior, mas quando lidamos com altos cargos inicia-se uma batalha constante de estar sempre na defensiva e provando que tudo que o machismo consolidou na cultura do indivíduo desde pequeno, está fora do contexto de vida e do mercado atual.”

O atual cenário do mercado ainda carece de medidas que modifiquem esse sistema, que balem de prejudicar a visão da empresa e o bem-estar do funcionário, sistema no qual é vivenciado por muitos, e pela entrevistada também.

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho sempre estará em constante mudança. Ele é um espelho de todas as decisões que são tomadas diariamente na sociedade e uma consequência de políticas públicas de base, além das decisões unilaterais de cada indivíduo. É possível identificarmos nesse universo as injustiças e desigualdades geradas pela sociedade, mas também a criação de meios para solucionar esse tipo de situação, empoderando financeira e socialmente classes tidas como marginais.

Foi possível constatar que a mulher ainda precisa enfrentar diversas desigualdades no mundo do trabalho. Das possibilidades de inserção, ao tipo de trabalho conquistado, a remuneração recebida, ao cargo que consegue ter acesso, à dupla jornada que deve ser encarada, muitos são os desafios. Acima de tudo, conseguir permanecer nesse mundo driblando todos os tipos de percalços.

Muitas foram as mudanças ao longo do tempo. Políticas públicas especialmente focadas para a inserção e permanência femininas no mercado de trabalho, incentivos à maior escolarização e com isso o aumento das possibilidades de um futuro melhor, criação de diversos movimentos que não só levantam essas bandeiras, como servem de rede de apoio a tantas mulheres que precisam enfrentar diversos problemas diariamente, entre outros.

Os indicadores demonstram que o caminho ainda é longo e muito precisa ser conquistado. As políticas públicas devem ser mais focadas e presentes para que possam garantir à segurança aos direitos sociais e civis das mulheres, é preciso incentivo à criação de creches e escolas em tempo integral e de boa qualidade (pois impactam diretamente e positivamente na inserção da mulher no mundo corporativo), acesso à cursos profissionalizantes, à educação sexual e à informação precisam caminhar juntos para que seja possível diminuir esse cenário de desigualdade.

As Reformas Previdenciária e Trabalhista de 2017 vieram recheadas de dúvidas e questões. Tendo em vista os impactos gerados pelas reformas, é certo que no atual sistema as pessoas acabam ficando mais tempo no sistema previdenciário, porém o ajuste está voltado apenas para o lado da despesa, tornando o trabalhador o único que sofre com os impactos das reformas, tendo que trabalhar e contribuir por mais tempo para receberem ainda menos, em média, do que anteriormente. Outras opções poderiam estar, segundo a economista Rosa Maria Marques, ligadas a pensar

em fontes que ampliassem o financiamento da Previdência Social, extinguindo as desonerações e cobrando as dívidas dos grandes devedores, por exemplo. Porém, isso impactaria diretamente nos setores dominantes, causando impacto político e econômico que dificilmente tornariam essas opções viáveis.

Olhar para a mulher com o mesmo olhar que para o homem é, por enquanto, algo difícil e injusto de acontecer, visto todas as desigualdades que as mulheres ainda enfrentam. O gênero feminino não pode ser apenas um ponto de análise, mas de imersão das políticas públicas em todos os aspectos. Não se pode supor que as mulheres já conquistaram a completa igualdade no mercado de trabalho, as diferenças salariais são mínimas e as tarefas domésticas são divididas (que são pressupostos que parecem embutidos nas reformas).

Elas não saem em pé de igualdade com os homens e algumas mudanças tendem a deixá-las ainda mais distantes disso. Se os impactos serão positivos ou não, é cedo para dizermos, porém como Simone de Beauvoir deixou claro, “nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida” e muito provavelmente é nesse caminho que ainda seguiremos.



## REFERENCIAS

AYARZA, Susana. **Mulheres e o mercado de trabalho: os desafios da igualdade.** Google Brasil. Março de 2018. Disponível em: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-os-desafios-da-igualdade/>>. Acesso em: 18 mar.2021.

COMO as minorias podem ser representadas no mercado de trabalho. **Mundo Rh.** 23 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/como-as-minorias-podem-ter-mais-oportunidade-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 20 mar.2021.

DESIGUALDADE de gênero persiste no mercado de trabalho. **Encontro Brasil.** 8 de março de 2019. Disponível em: <https://www.revistaencontro.com.br/canal/brasil/2019/03/desigualdade-de-genero-persiste-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em: 8 mar.2021.

DISCRIMINAÇÃO racial no ambiente de trabalho. **Justiça do trabalho tribunal superior do trabalho.** 20 de novembro de 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 20 fev.2021.

DUTRA, Eliana. **Os desafios das mulheres no mercado de trabalho.** Você S/A. 8 de março de 2016. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/geral/os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 8 mar.2021.

FALTA de oportunidades: impede igualdade de gênero na carreira. **G1,** São Paulo, 9 de março de 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/03/falta-de-oportunidades-impedem-igualdade-de-genero-na-carreira.html>>. Acesso em: 2 mar.2021.

FERNANDES, Cristina. **Práticas que podem ajudar na evolução da mulher no mercado de trabalho.** Estagiarios.com. 6 de agosto de 2019. Disponível em: <https://blog.estagiarios.com/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 25.mar.2020.

KAROLYNE, Audrey. **Por que ainda há tão poucas mulheres em cargos de liderança?** Folha +, 22 de setembro de 2020. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/mercado/por-ainda-ha-cao-poucas-mulheres-em-cargos-de-lideranca>>. Acesso em: 12 mar.2021.

KEIKO, Heloisa. **Desigualdade de gênero:** o que é, onde se manifesta e como combatê-la. Dicas de mulher. 2 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.dicasdemulher.com.br/desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 25 mar.2021.

MENDES, Tatyane. **Estima mais de 250 anos para igualdade entre homens e mulheres no mercado.** Na pratica, 22 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/equidade-de-genero-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 13 mar.2021.

MENINI, Lais. **Inclusão LGBT no mercado de trabalho: precisamos falar sobre isso.** Profissas. Disponível em: <https://www.profissas.com.br/inclusao-lgbt-no-mercado-de-trabalho-precisamos-falar-sobre-isso/>>. Acesso em: 11 mar. 2021.

MULHER no mercado de trabalho: desafios e conquistas. Xerpay, 2018. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 fev.2021.

O ESPAÇO da mulher nas profissões tipicamente masculinas. Psi Caliper, Curitiba, 2019. Disponível em: <https://caliper.com.br/2019/02/mulheres-em-profissoes-originalmente-masculinas/>>. Acesso em: 21 fev.2021.

PATTI, Camila. **O que muda na sua vida se as empresas investirem em igualdade.** Exame. 20 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-que-muda-na-sua-vida-se-as-empresas-investirem-em-igualdade/>>. Acesso em: 16 mar.2021.

RANKENTHAL, Rafaela. Combater assédio e discriminação no trabalho é prioridade para o RH em 2020. Safespace, 13 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://safe.space/conteudo/combater-assedio-e-discriminacao-no-trabalho>>. Acesso em: 15 fev.2021

SANTOS, Luane. **Como promover a Igualdade de Gênero no ambiente de trabalho.** Secretaria da cidadania e justiça. Tocantins. 17 de agosto de 2020. Disponível em: <https://cidadaniaejustica.to.gov.br/noticia/2020/8/17/como-promover-a-igualdade-de-genero-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 19 mar.2021.

SANTOS, Robert. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho.** Jus.com.br. Acesso em: 11 de 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62416/discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho><. Acesso em: 20 mar.2021.

VILAVERDE, Ludmilla. **Como vencer a desigualdade no mercado de trabalho?.** Tutano por trampos. 17 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://tutano.trampos.co/17021-como-vencer-desigualdade-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 17 fev.2021.

## Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Desigualdade nas organizações: Inclusão da mulher no mercado de trabalho”** apresentado na ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Nome	RG	Assinatura
Ana Laura Ramos	54.364.920-9	Ana Laura Ramos
Leticia Almeida Do Carmo	39.375.476-5	Leticia A. do Carmo

## DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Desigualdade nas organizações: Inclusão da mulher no mercado de trabalho”**

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Nome	RG	Assinatura
Ana Laura Ramos	54.364.920-9	Ana Laura Ramos
Leticia Almeida Do Carmo	39.375.476-5	Leticia A. do Carmo