

AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO

WOMEN AND THE WOK MARKET

Stefany Silva Martins Faria¹

Arnaldo Andrade²

RESUMO: A busca da mulher por espaço no mercado de trabalho vem de longa data. Conseguir se inserir no meio foi uma grande conquista, porém elas enfrentam grandes desafios para ter suas posições e escolhas respeitadas. Mesmo em dias atuais muitas ainda sentem o peso do preconceito por ter suas escolhas muitas vezes negadas ou seus sonhos destruídos apenas por ser mulher, não por serem incapazes de executar determinada função ou atividade. Esta pesquisa foi desenvolvida de maneira bibliográfica e pretende apresentar como é o mercado de trabalho para a mulher, bem como os obstáculos que elas têm de enfrentar num cenários cada dia mais competitivo. Também serão demonstrados dados de como a população feminina vem ganhando espaço e as conquistas que obtiveram desde elas puderam deixar de ser apenas a senhora do lar para conquistar novos rumos como uma trabalhadora.

Palavras-Chave: Mercado de trabalho, inserção feminina, desigualdade de gênero, trabalho feminino, conquistas femininas.

ABSTRACT: Women's pursuit of space in the labor market has come a long way. Getting into the middle was a great achievement, but they face great challenges in order to have their positions and choices respected. Even today many still feel the weight of prejudice by having their choices often denied or their dreams destroyed just by being a woman, not by being unable to perform a particular function or activity. This research was developed in a bibliographical way and intends to present how the labor market is for women, as well as the obstacles that they have to face in increasingly competitive scenarios. Also will be demonstrated data of how the female population is gaining space and the achievements that have obtained from them could not be more than the lady of the home to conquer new directions as a worker.

Keywords: Labor market, female insertion, gender inequality, female labor, female achievements.

¹ Administradora.

² Administrador, Professor Universitário.

INTRODUÇÃO

Quando nos aprofundamos mais para analisar a história do trabalho da mulher desde o início dos tempos podemos facilmente simplificar sua história cuidando da casa e ou da lavoura. No passado poucas atividades podiam ser exercidas por mulheres fora do seu contexto familiar e com o decorrer dos anos pouca coisa mudava. Com o transcorrer dos séculos esse cenário foi sofrendo mudanças e as mulheres começaram aos poucos exercer funções que antes somente os homens exerciam e obtiveram grandes conquistas ao longo dos anos; como a criação de leis que as favorecem e as igualam com o sexo oposto. Elas ainda continuam sendo a maior parte nos ramos de educação, confecção, beleza, saúde, alimentação e doméstico, mas também atuam na construção civil, tecnologia, automobilístico e segurança.

Acontece que esse crescente aumento na participação da mulher nos postos de trabalho fez crescer também a discriminação e os desafios que elas têm de enfrentar para ter seus direitos igualados aos dos homens. Desde que se inseriram no mercado de trabalho as mulheres vem sendo bem menos remunerada se comparado como o sexo masculino, na revolução industrial do século XIX elas chegaram a serem chamadas de intrusas pelos homens para eles, elas estariam roubando os direitos a eles atribuídos.

Hoje, a presença expressiva de mulheres em cargos e funções cada vez mais diversificados mostra que elas vêm delimitando seu espaço no âmbito público de produção. Além disso, elas estão liderando os índices de escolaridade em relação aos homens e, ainda que de forma menos expressiva, estão ocupando, com tendência crescente, cargos de chefia e posições gerenciais e políticas, além de áreas profissionais de prestígio, como a medicina, a advocacia, a arquitetura e a engenharia (CORRÊA, 2004; BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003; BRUSCHINI et al, 2008 apud Amaral, 2012, p . 3).

Toda essa mudança de comportamento exigiu que as organizações se adaptassem e que continuem se adaptando como criando políticas de administração para motivar as mudanças que se fazem necessárias ou exigindo até mesmo novos modelos de condução na forma de trabalhar.

Para a elaboração deste artigo foi utilizado os recursos para a pesquisa de caráter bibliográfica em livros, artigos, matérias de jornais e revistas além de pesquisa na web referente ao tema escolhido.

Todo o esforço da mulher por equidade não só no âmbito profissional já tem um longo capítulo por sua extensão de tempo. Elas buscam por melhores condições de trabalho, oportunidades iguais para ambos os sexos, além de respeito no meio profissional. Não é difícil perceber a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, parte deste crescimento deve-se ao do desenvolvimento do país além da globalização desenfreada que funciona como grande aliada e que oferece recursos antes eram inimagináveis, com isso a mulher tem oportunidade de ter cada vez mais autonomia, mais espaço além de apoio pelas suas causas.

Objetiva-se com esta enfatizar a importância da mulher no mercado de trabalho, as conquistas sua evolução e suas aspirações.

Especificamente busca-se apresentar algumas informações através da: Análise da participação das mulheres no mercado de trabalho; Abordagem fatos históricos que reforcem o tema da pesquisa; Destaque de algumas histórias de mulheres que tiveram sucesso profissional e empreendedor; Levantamento de dados que comprovam todas as afirmações citadas; Elaboração de uma pesquisa para comparar com as afirmações citadas no conteúdo deste colhendo a opinião de algumas mulheres.

No último século, um dos fatores mais marcantes na história da humanidade foi a luta pela inserção da mulher no mercado de trabalho na sociedade brasileira.

Contudo, entende-se que há um longo caminho. Dado que, historicamente as mulheres foram discriminadas em relação ao alcance em determinados postos de trabalho, além da cobrança social de tarefas domésticas e cuidar de filhos, o interesse dessa pesquisa é analisar a sua participação no mercado de trabalho.

A relevância do tema e os dados quantitativos promoverão auxílio a pesquisadores e profissionais das áreas de pesquisa de desigualdade de gênero e da Gestão de Pessoas.

Motiva-se por essa afirmação de dados inquestionáveis tal pesquisa que visa destacar a presença impar da mulher no mercado de trabalho e as contribuições para o que conhecemos hoje sobre o mesmo.

o presente estudo será elaborado como uma pesquisa bibliográfica de caráter descritivo, cujas bases serão sobre o problema evidenciado neste.

DESENVOLVIMENTO

Contexto Histórico

As mulheres vêm sendo vítimas de preconceito através da história da humanidade, não sendo diferente no capitalismo. Segundo Sacaceno (1995), apesar das diversas transformações provocadas com o surgimento e o desenvolvimento desse modo de produção, as inúmeras culturas são predominantemente baseadas na supremacia masculina sobre o feminino, fenômeno que muitos intitulam por patriarcalismo.

Iniciou-se uma mudança com as I e II Guerras Mundiais, quando a presença masculina deveria estar em batalhas e a mulher assumiu todo o sustento da família e a posição mercado de trabalho. Com o fim dos confrontos foi ceifada a vida de vários soldados. Muitos voltaram porém incapazes de trabalhar devido a traumas e ou lesões de guerra.

As mulheres assumiram a casa e as demandas dos homens deixando filhos e a casa para prosseguir com os projetos outrora realizados pelos maridos.

Saraceno (1995) diz que com a consolidação do sistema capitalista mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o avanço tecnológico e o intenso crescimento do uso de máquinas, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas.

Assim algumas leis passaram a beneficiar esse novo grupo. Com a promulgação da constituição de 1932, passou-se então a ter leis que protegiam as trabalhadoras, passando a ser proibido trabalhos noturnos e trabalhos insalubres, protegendo a trabalhadora gestante, passando a dar uma licença de 4 (quatro) semanas antes do parto e de 4 (quatro) meses após o parto, mesmo ainda tendo a carga horária elevada já foi um avanço para época.

A PEA (População Economicamente Ativa) feminina vem crescendo não somente no Brasil, mas sim no mundo todo, com a tecnologia inovando o trabalho doméstico, a mulher passou a ter mais tempo e interesse pelo mercado, passou a estudar e se aperfeiçoar, se tornando melhor preparado do que o homem para assumir cargos e funções por ter a habilidade de conciliar diversas atividades sem prejudicar nenhuma delas. Passou a adiar projetos como o de ser mãe e esposa, fato que passou a ser observado a partir da década de 80, onde o índice de

fecundação caiu e a mulher passou a ter outras prioridades além das que lhe foram herdadas de suas mães e avós.

Mesmo com a desigualdade de gênero, as do sexo feminino não tem se intimidado com a diferença salarial e com o preconceito ainda latente, marcado na cabeça da população, por uma questão de berço, onde se pensavam que mulher era propriedade do lar, e agora passar a trabalhar e atuar em cargos elevados e também em direção de grandes organizações, ainda que gere espanto para um grupo de pessoas, mesmo esse grupo sendo pequeno e tendo em sua composição maioria mulheres, a PEA feminina está crescendo e ocupando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho.

Se fizermos uma análise veremos grandes exemplos de mulheres que ultrapassaram as barreiras impostas pela sociedade, isso mostra que elas se dão bem tanto como empreendedoras quanto trabalhadoras, temos 20% da (PEA) trabalhando como diretoras de grandes organizações, as mulheres não estão em cargos altos e com bons salários só por serem mulheres, estão por seus esforços e dedicação, elas correram atrás e hoje tem o nível de formação maior do que os homens.

Melhores preparadas e com a personalidade feminina de conseguir conciliar várias atividades ao mesmo tempo, elas tem se tornado mais competitivas no mercado de trabalho, e também mais ousadas em escolher suas profissões, estão explorando caminhos que antes eram totalmente masculinos e hoje estão dominando esse mercado, fazendo parte de alto escalão militar, sendo engenheiras, arquitetas, motoristas, engenheiras civis, mestres de obras, diretoras de organizações financeiras, cirurgiãs, serventes, entre outras infinitas profissões antes exclusivas para o público masculino e agora tomado por mulheres corajosas e que não veem limites para crescer.

Início da mulher no mercado de trabalho

Há séculos, a mulher tinha a função herdada da mãe, e da avó, que era de cuidar do lar, amamentar, cuidar do marido e proteger a prole, sendo feito com muita dedicação para que não pudessem reclamar que estava deixando seus afazeres de lado, eram sustentadas por seus maridos, na verdade eram propriedades de seu cônjuge. Quando ficavam viúvas ou seu marido a deixava, precisava de alguma

forma dar o sustento a seus filhos, mesmo sendo visto pela sociedade como algo ruim, muitas davam aula de piano ou faziam doces por encomenda, assim, proporcionando a subsistência que sua família precisava.

A mulher ingressou de verdade no mercado de trabalho em meados do século XVII, durante a Primeira Guerra Mundial (1914 – 1918), quando homens eram obrigados a ir à frente de batalhas, deixando as mulheres em casa, dispostas a exercerem suas funções nas fábricas, nos escritórios e etc. Mas com o final da guerra esses homens em grande maioria voltavam mutilados ou com doenças que os impossibilitados de exercer o trabalho, e outros não voltavam por terem morrido em campo de batalha. As mulheres se viram obrigadas a deixar o lar para continuar cuidando dos negócios para sustento de sua família.

Enfrentaram muitos desafios com muita força e determinação assumindo as responsabilidades que até então só eram exigidas aos homens. E em muitas atividades as mulheres se destacaram, mostrando até melhores habilidades.

Estimuladas, assumiram as mais sofisticadas funções. Funções estas que proporcionaram o prazer pela liberdade, igualdade de poder e até por necessidade, fazendo com que a mulher reivindicasse seus direitos na sociedade conquistando um espaço maior no mercado de trabalho. (RAGO, 1997).

Muitas passaram a trabalhar em fabricas de tecelagem, onde as humilhações eram constantes, e só trabalhavam em funções repetitivas ou as que os homens não tinham habilidades, tendo a carga horária altíssima e com baixos salários, mas passaram a reivindicar melhores condições de trabalho que foi quando ocorreu o acidente onde 135 mulheres morreram queimadas em uma fábrica de tecelagem, que diante do ocorrido passou a comemorar no dia 8 de março o dia internacional da mulher, uma homenagem para as vítimas do incêndio.

Segundo Margareth Rago (1997) no Séc. XIX ocorreram várias mudanças na organização capitalista e com isso surgiram as primeiras leis que regulamentavam o trabalho da mulher. Quando veio a Constituição de 1932, surgiram leis que, de certa forma protegia as mulheres no mundo do trabalho, onde foi vetada a exploração do trabalho feminino das 22 horas às 05 horas da manhã, proibindo o trabalho da mulher grávida durante o período de 4 semanas do parto e 4 meses após, proibido demitir mulher grávida pelo simples fato de estar gestante.

Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo, a jornada de trabalho entre 14 a 18 horas, e a diferença salarial. A justificativa era de que o homem trabalhava para sustentar a mulher, portanto, não havia a necessidade da mulher trabalhar e ganhar um bom salário.

O mercado de trabalho feminino comporta desde aquela mulher que cuida dos filhos de outra mulher que trabalha, passando pela que trabalha no chão de fábrica, ou em uma loja, até a que se tornou gerente de uma grande empresa ou executiva de uma multinacional. Comporta ainda a mulher que trabalha no campo com as mãos calejadas, a que trabalha duro em casa enquanto o marido sai para trabalhar, a que vende produtos de porta em porta, as consultoras de beleza que vivem e alimentam suas famílias com o dinheiro que produzem. Tudo isso é trabalho, e toda forma de trabalho é nobre. Toda mulher que trabalha é uma guerreira forte e merece respeito (SINA, 2005, p. 10).

Nos dias atuais, a mulher vem ganhando a cada dia o seu lugar no mercado de trabalho, vem agregando conhecimento se especializando, se tornando a cada graduação e curso realizado, mais competitiva no mercado, elas vem dando valor a seus currículos, com maior formação acadêmica, mudando um cenário onde era predominante o público masculino, passando a exercer cargos e funções com melhor desenvolvimento por ter preponderância à característica feminina de conseguir desenvolver várias atividades sem prejuízo em sua excelência.

Participação da mulher no mercado de trabalho

Estudos recentes mostram que é um fenômeno que não para de crescer, curiosamente, esse acontecimento está sendo em vários países, onde se tem a mulher como melhor preparada para exercer cargos diretivos. Para analisarmos esse fenômeno temos que ter um olhar bem maior, pois também há mudança de valores sociais, onde a mulher deixa de apenas ser parte da família para se tornar comandante de outras situações. (FRAGOSO, 2015).

No Brasil, de toda população economicamente ativa as mulheres ocupam 41% do espaço no mercado de trabalho, contudo somente 24% dos cargos de gerência são ocupados por elas. Segundo Fragoso (2015), uma pesquisa feita pela Gazeta Mercantil revelou que em 1990 o número de cargos de gerencia era de 8%, e passou para 13% em 2000.

No geral a média salarial da mulher é mais baixa que a do homem, essa diferença geralmente é mais vista em cargos que exigem uma menor qualificação.

Não somente o Brasil, mas mundo de forma geral ainda precisa avançar muito no que se diz respeito à participação da mulher no mercado de trabalho e não só aumentar a presença feminina nas organizações, mas também igualar as remunerações de ambos os sexos e proporcionar oportunidades para quem estiver mais bem preparado para exercer tal função independente se homem ou mulher.

Segundo o relatório da desigualdade global de gênero de 2018 do Fórum econômico mundial entre os 144 países, o Brasil ocupa a 95ª colocação em disparidade de gênero. No quesito igualdade de salários o Brasil ocupa a posição 132ª dentre os 144 países avaliados, o país também aparece em 139ª Para mulheres ocupando posições ministeriais e na 126ª para presença feminina no congresso. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2018).

Conforme levantamento feito pela (OIT) a diminuição da diferença salarial poderia aumentar o PIB (produto interno bruto) brasileiro, podendo contribuir com 3,3% de aumento podendo acrescentar 382 milhões de reais as receitas tributárias, mas para que isso aconteça o Brasil deveria diminuir 25% da desigualdade da taxa da presença da mulher no mercado de trabalho até 2025, compromisso este, que, já foi assumido pelos países que compõem o G20. (WENTZEL, 2017).

Tabela 1 - Participação de Gênero - 2017

DADOS DE 2017			
(Pessoa com idade economicamente ativa)			
Participação no mercado de trabalho			
Região/Pais	Homens (%)	Mulheres (%)	Diferença percentual
Brasil	78,2	56,0	22,2
Mundo	79,1	49,4	29,7

Fonte: OI T (2017)

As lutas que as mulheres enfrentam cotidianamente para superar as desigualdades de gênero envolvem, em diferentes momentos da história e contextos sociais, dramas, tragédias e resistências na família, na escola, no trabalho, na comunidade, no partido, no sindicato. (GANZ, 2014).

De acordo com um estudo feito pelo IBGE, em parceria com a secretaria de Políticas para as mulheres e o ministério do Desenvolvimento Agrário, levando em consideração os dados de 2010 e comparando com os de 2000 a participação com idade 16 anos mais no mercado de trabalho cresceu 50% em 2000 e 55% em 2010, em contrapartida a participação do homem caiu de 80% para 76%. Essa diferente mostra que a mulher pode ingressar no mercado de trabalho continuando responsável pela força de trabalho no país.

A Evolução da mulher no mercado de trabalho

Segundo Hoffmann e Leone (2004, p. 36), a partir da década de 1970, intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica na expansão da economia com acelerado processo de industrialização e urbanização que continuou em 1980, apesar da estagnação da atividade econômica e da diminuição das oportunidades, em 1990, ficou caracterizada pela intensa abertura econômica, pelos baixos investimentos e pela terceirização da economia, continuou a tendência da incorporação da mulher na força de trabalho. Contudo, incrementa-se, nessa última década, o desemprego feminino, indicando que o aumento de postos de trabalho para mulheres não foi suficiente para absorver a totalidade do crescimento da população feminina.

Houve várias mudanças no comportamento das trabalhadoras que acompanhou o aumento de sua participação, na década de 70, a maioria era mulheres jovens, solteiras e com pouca formação, em 80, mulheres com 25 anos, com o nível mais elevado de sabedoria e com a renda relativamente alta, estas foram as que mais aumentaram a participação no mercado, (BRUSCHINI E LOMBARDI, 1996; JATOBÁ, 1994; SEDLACEK E SANTOS, 1991; LEONE, 2000. APUD, HOFFMANN; LEONE, 2004).

Já na década de 90 foi continuo o crescimento, mas com mulheres já não tão jovens. Hoje no mercado de trabalho se tem mulheres de várias faixas etárias, independente do estado civil e dispendo de muita informação.

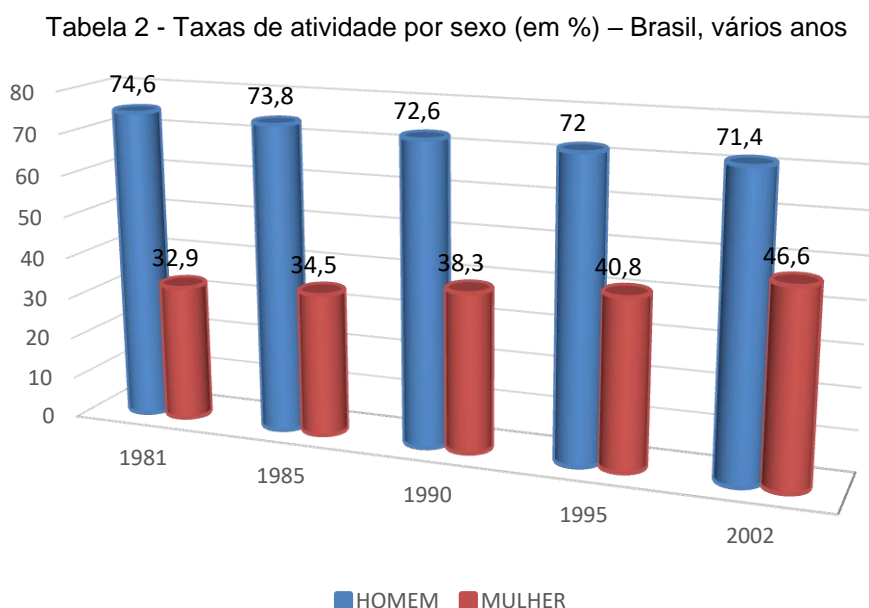
A inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada mais pela continuidade do que pela mudança. As ocupações com menor valorização e com tradição feminina implicam na persistência de um nicho social, como por exemplo, o de empregada doméstica e de babá. O trabalho autônomo no Brasil se tem com

maior número as mulheres, desprotegidas de qualquer regulamentação, direitos importantes como: direitos sociais, carteira de trabalho assinada, licença maternidade, acesso a creche, auxílio doença, plano de saúde.

Deve-se destacar que o aumento de ocupações precárias tem ajudado também a absorver uma parcela de homens, ocorrendo, por vias transversas, redução da segmentação por gênero. Assim, as diferenças de trabalho masculino e feminino estão diminuindo, só que agora não somente pela capacidade das mulheres de entrarem no mercado reservado aos homens, mas também pela participação conjunta de homens e mulheres nos empregos precários que hoje o mercado de trabalho oferece a ambos os sexos. (LEONE, 2003).

Com o aumento da participação feminina no trabalho, amplia a força de seus rendimentos entre a desigualdade na renda familiar, sendo dependente da relação entre os rendimentos da mulher com os demais que compõem o rendimento domiciliar.

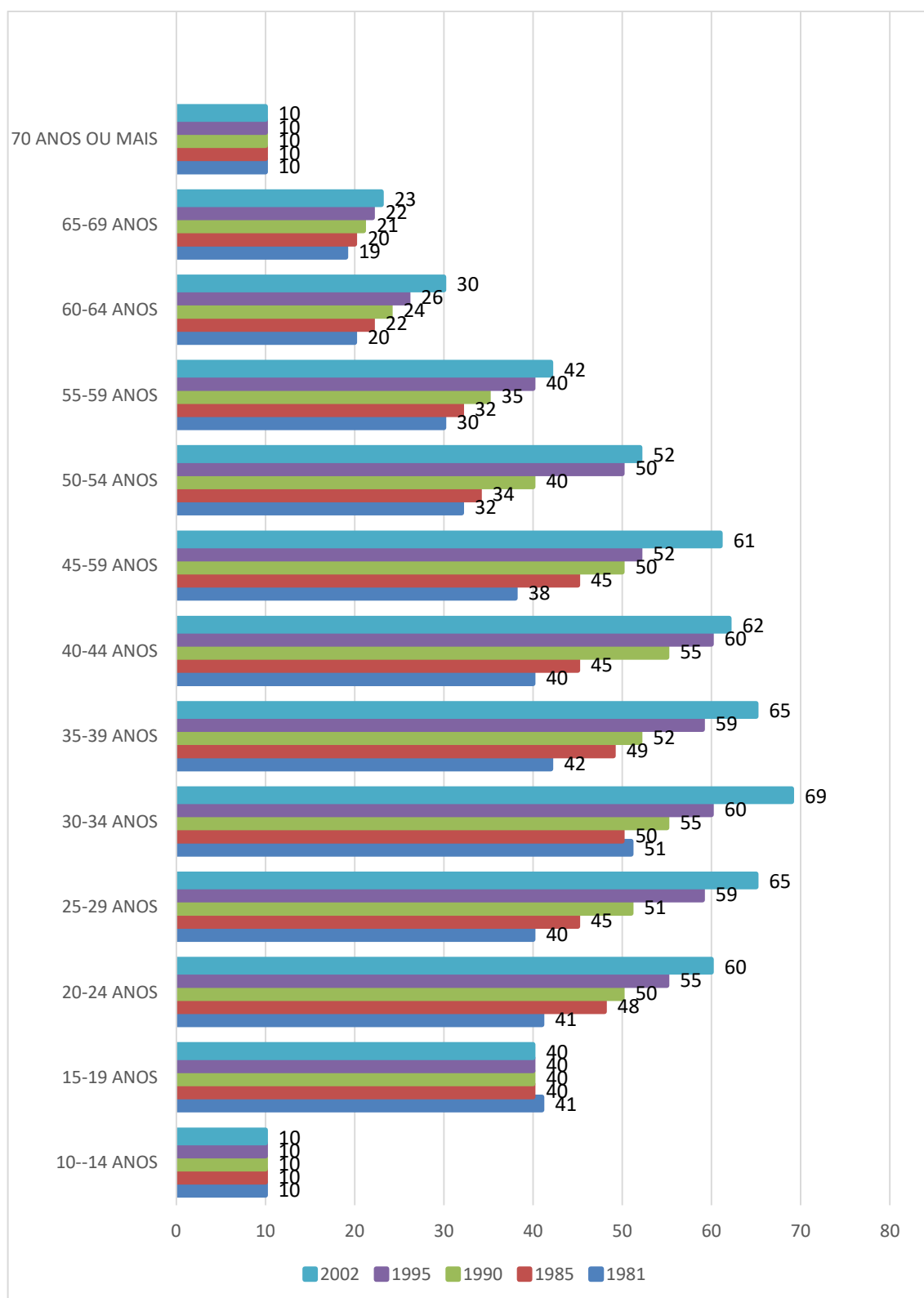
Ainda para Hoffmann e Leone (2004), a elevação da participação da mulher em atividade econômica remunerada foi continua nas últimas décadas, com a economia pouco favorável para inserção no mercado, que atingiu toda a população em idade ativa. Tendo uma análise entre os anos de 1981 a 2002, a atividade feminina tem um aumento de 13,7% pontos percentual, sendo que os homens teve uma diminuição de 3,2% no mesmo período. O gráfico 1 mostra a elevação da participação das mulheres no mercado de trabalho nos períodos de 1981 à 2002.



Não foi somente o aumento que caracterizou, houve também a mudança de perfil, como se observa no gráfico 2, em 1980 e 1990 taxas de atividade conforme a idade, além de atingirem números elevados no decorrer dos anos, em 1981 a maior taxa de atividade era de 45,8% na faixa de 20 a 24 anos, 1985 as taxas mais elevadas abrangem também as faixas etárias de 25 a 39 anos, com valores muito similares, em torno de 50%, já em 1990, as maiores taxas de atividade são verificadas para as faixas etárias de 30 a 39 anos.

Entre 1990 e 1995, se tem um crescimento intenso da taxa de 40 a 44 anos, em 1995 e 2002, teve uma diminuição da taxa nas faixas abaixo de 20 anos. Tanto em 1995 como em 2002, a taxa de atividade atinge um máximo na faixa de 35 a 39 anos, com valores igualmente elevados. Dados analisados em uma pesquisa nos anos de 1981 a 1995 revelou que o crescimento da população feminina em idades mais avançadas, em torno dos 50 anos vem crescendo acompanhando o que já acontece de forma semelhante em países mais desenvolvidos. (WAJNMAN E RIOS-NETO, 2000 apud HOFFMANN; LEONE, 2004).

Tabela 3 - Percentual de atividade feminina conforme faixa etária



Fonte: Hoffmann e Leone, 2004

No geral, nas últimas décadas, houve aumento da participação das mulheres adultas e também a de mulheres casadas e com filhos e mulheres que são chefes

de família inseridas no mercado, também vale ressaltar que essa participação das mulheres seguiu acompanhada por uma grande taxa de desemprego, havendo poucos números de postos de trabalho com atividade remunerada, que não foram capazes de acompanhar o crescimento da população feminina.

Desigualdade de gênero

Para Scott (1990, p. 7) a palavra “gênero” é utilizada para caracterizar as relações sociais entre os sexos, indicando as construções sociais acerca dos papéis inerentes aos homens e às mulheres, buscando desvendar a distinção entre a prática sexual e os papéis sociais. Trata-se de colocar “a ênfase sobre todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas que não é diretamente determinado pelo sexo nem determina diretamente a sexualidade.” (SCOTT, 1990). Segundo Scott (1990) “gênero é uma categoria descritiva e analítica que trata da construção social da diferença entre os sexos”.

A desigualdade de gênero é um fenômeno social estudado pela sociologia que acontece quando ocorre discriminação e/ou preconceito com outra pessoa por conta de seu gênero feminino ou masculino. (PORTAL SIGNIFICADOS, 2019)

Infelizmente, a desigualdade de gênero ainda é uma questão que atinge todas as partes do planeta de alguma forma, e no Brasil não poderia ser diferente. Dentre todos os temas que podem ser inseridos neste assunto a desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho é a parte que se mais destacada.

Segundo Borges (2009, p. 04) citado por Paola (2015) as mulheres vêm enfrentando há muito tempo fortes discriminações de gêneros que são baseadas em diferenças biológicas. Essas discriminações disseminam o preconceito prejudicando as mulheres de exercerem seu papel como cidadãs, fora de seu lar, bloqueando sua evolução no mercado de trabalho.

Como já demonstrado nos tópicos anteriores, elas têm menos oportunidades para cargos de chefia dentro das empresas, seus salários são menores comparados aos dos homens que exercem as mesmas funções.

No meio corporativo a mulher tem tomado seu espaço, mas com a desigualdade salarial e o pouco reconhecimento, elas seguem por vezes desmotivadas para continuar no meio, e cada vez mais se veem mulheres saindo do mercado de trabalho para montar seu próprio negócio e assim se tornando

empreendedoras, para que não dependam de reconhecimento de trabalho por meio de chefes pré-designados, é não tenha a desigualdade salarial que teriam se estivesse no meio corporativo.

Seguindo ainda com a opinião de Dutra para a revista exame, a mulher é capaz de conciliar várias atividades na vida, ela cita, por exemplo, Joy Mangano que há pouco tempo teve sua vida retratada em filme. Ela conseguiu conciliar a sua rotina de mãe solteira com a de inventora, e tornou-se assim uma das mais bem sucedidas empreendedoras dos Estados Unidos. No Brasil temos Heloisa Assis “a Zica”, que ficou por 10 anos pesquisando uma formula de relaxar cabelos até que teve êxito, e fundou a Rede Beleza Natural, que tem 40 unidades, incluindo institutos, lojas de produtos e quiosques.

Chieko Aoki é mais uma grande empreendedora que começou a carreira como secretária bilíngue e hoje tem uma das maiores e rentáveis redes de hotéis no Brasil, a Blue tree Hotels. Outro grande exemplo que podemos citar é o de Cleusa da Silva que trabalhou como empregada doméstica e depois de muito persistir em tornar sua vida melhor conseguiu vencer, hoje ela é dona da Sodiê Doces, possui mais 200 lojas dentre elas franquias.

Seria necessário que as organizações comesçassem a pensar uma forma de elaborar politicas estratégicas para igualação de gênero no ambiente de trabalho, assim não só as mulheres ganhariam, mas como todos os funcionários teriam as mesmas oportunidades para eventuais promoções.

Assédio sexual e moral

Além de toda adversidade que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho e alguns já citados no conteúdo deste, em muitas vezes elas ainda tem de lidar com o assédio tanto sexual como moral dentro das empresas.

Matos (2018) diz que assédio sexual é “qualquer comportamento de natureza sexual, inoportuno ou indesejável, ou seja, qualquer tipo de abordagem feita sem que você deseje que isso aconteça”.

CP - Código Penal - Decreto-lei 2.848/1940, art. 216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O comportamento machista de parte da sociedade leva a mulher muitas vezes a ser julgada como objeto para obter favores em troca de atos de cunho sexual. Na maioria dos casos alguém de nível hierárquico superior exige troca desses tipos de favores prometendo-lhes uma promoção, salário melhor ou outras regalias que estiverem ao seu alcance fazer. Em outros casos mesmo tendo alcançado o sucesso por próprio mérito e esforço são motivos de chacotas além de serem julgadas injustamente por terem se prestado a tal papel para conseguir progredir profissionalmente. Ou seja, “houve troca pra que ela pudesse conseguir tal feito”.

Tais julgamentos, piadas difamatórias, palavras, brincadeiras desdenhosas, apelidos, gestos ou outros comportamentos ofensivos e humilhantes que leve a pessoa ao embaraço pode ser considerado como assédio moral outro tipo de assédio que as mulheres também são vítimas com mais frequência do que possamos imaginar.

Para Santos (2012) existem várias definições para assédio moral isso varia segundo o enfoque desejado seja ele (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

Marie-France Hirigoyen (2002) define o assédio moral no trabalho como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Esses tipos de assédios não atingem somente mulheres, porém elas são em grande maioria as vítimas mais frequentes. Tanto o assédio moral quanto o sexual deixa várias consequências na vida de quem passa por ele essas consequências em muitas vezes também abala economicamente as organizações.

Existem punições para essas práticas previstas em lei e cabe ao assediado indenizações, pois quem passa por essas situações tem sua vida abalada tanto psicologicamente, financeiramente e até mesmo profissionalmente uma vez que ela acaba por ter de abandonar o emprego na maioria dos casos por se sentir humilhada e constrangida perante aos outros membros da organização.

Como já colocado aqui antes neste estudo, a crescente participação da mulher no mercado de trabalho não vem sendo justa e igualitária. Ainda há bem mais homens ocupando os postos de trabalho e os cargos mais elevados com melhores salários, e é neste momento quando uma mulher consegue se sobressair sobre os colegas de trabalho do sexo oposto é que surgem os assédios aqui citados. Cabe a sociedade não permitir que atitudes assim continuem a acontecer uma vez que os resultados de tais comportamentos acabam gerando sérias consequências na vida do assediado e na vida do assediador.

Inversão dos “tradicionais papéis”

A luta da mulher por espaço e por reconhecimento está gerando uma nova mudança em vários lares em diversos lugares do mundo uma dessas lutas tenta demonstrar que o papel da mulher não está exclusivamente relacionado aos afazeres domésticos e cuidado com os filhos. Uma mulher que tem emprego fixo chegam a se dedicar em média cerca de 18,1 horas semanais com os afazeres de casa enquanto os homens desempregados se dedicam apenas 12 horas por semana (PAINS, 2018).

Hoje não é incomum ver um homem cuidando da casa enquanto sua companheira trabalha fora. Um dos fatores principais para essa inversão dos “papéis tradicionais” segundo a maioria da população se deve a crise econômica no Brasil e algumas mudanças culturais da população.

Szabadkai (2012) diz que: A profissão de dona de casa há muito tempo é levada por mulheres, mas os tempos vêm mudando e assim como mulheres começaram a trabalhar fora, homens começaram a trabalhar dentro da casa também.

Na maioria das vezes a mulher tem um melhor emprego e um melhor salário, comparado com o dos companheiros e assim eles acabam por optar cuidar da casa e dos filhos enquanto as esposas trabalham fora com isso reduzem a despesa familiar caso precisasse de uma babá, cuidadora, diarista ou outros para fazer o serviço doméstico. Em outras vezes esse novo modelo familiar se dá por própria opção do casal, estilo de vida ou a vocação de ambos.

Assim como a mulher um homem que se torna “dono de casa” passa por muitos preconceitos por parte da sociedade. Porém é crescente o número de

famílias que adotam esse tipo de administração familiar algumas vezes o homem trabalha em casa mesmo. Com horários mais flexíveis consegue fazer sua própria jornada de trabalho e assim conciliar todas as tarefas e colaborando com o cuidado da casa.

O valor da mulher no mercado de trabalho

A mulher tem o trabalho em âmbito comercial, e o trabalho de ser mãe, esposa, cozinheira, faxineira, motorista, psicóloga, clínica geral, tudo em pouquíssimo espaço de tempo, uma vez que o dia tem 24 horas e ela tem que executar todas essas atividades com total maestria; muitas vezes acabam por terceirizar os afazeres da casa para que assim possa ter mais tempo com a família e menor número de problemas para poder se dedicar ao trabalho. Em contrapartida o homem em sua grande maioria só tem o trabalho corporativo e não ajudam suas mulheres em seus serviços domésticos, e nem na criação de seus filhos, deixando a mulher sobrecarregada, podendo não ter a inteira dedicação ao trabalho.

A mulher tem certa parte do mês que fica com restrições a certos trabalhos por um chamado meramente natural, e também as restrições que a gravidez a impõem, tira licença maternidade, quando voltam tem a licença amamentação, sem contar nas noites perdidas por causa do filho, e cansada dos serviços domésticos. Mais valeria a mulher em casa do que no mercado de trabalho?

Em uma coluna da revista Época, em 2017, o jornalista Gustavo Cerbasi afirma que o valor da dona de casa chega a passar a 10 mil reais.

A presença da mulher em casa significa maior capacidade de gerenciar e cuidar da família. Se ela fosse substituída por bons profissionais, custaria quase sempre mais que o salário do qual essas mães abrem mão. Se somarmos as médias salariais de serviços como o de babá, cozinheira, lavadeira, passadeira, motorista, faxineira e professora particular, o custo mensal superaria os R\$ 10 mil, sem incluir gastos com nutricionista, clínico geral e psicólogo, atividades que mães desempenham com maestria quando mais presentes. Não é exagero, portanto, afirmar que uma mãe em casa vale em torno de R\$ 10 mil a R\$ 12 mil por mês. A família não percebe esse valor na conta, mas em ganho de bem-estar. Torna-se uma família mais rica, com filhos mais bem-educados. (ÉPOCA, 2017).

Ele também ressalta que as mulheres se sairiam melhor em profissões com jornada de trabalho flexíveis, como a terapia e jornalismo, onde podem passar mais tempo em casa ou trabalhar em sua residência, ele afirma que nessas profissões é

inexistente a diferença de ganhos, mas há aquelas mulheres que mesmo tendo ofertas de trabalho tentadoras, abrem mão pra poder se dedicar aos filhos, há também as que abrem mão por um período até que o filho esteja em idade escolar.

Essa tradição de cuidar dos filhos se cruza com outros dois movimentos importantes para a sociedade: a simplificação de consumo vindo pelo uso compartilhado de automóvel que reduz o custo mensal e a igualdade de gênero nos papéis familiares, que se a mulher tiver melhor oportunidade de trabalho, portanto quem fica em casa é o homem para gerenciar a família.

Para Donaggio e Midori 2017, o valor de uma mulher no mercado de trabalho também tem reflexos na seleção dos melhores talentos. O Brasil é um dos países que mais sofrem com a escassez de profissionais qualificados. Em uma economia do conhecimento, essa falta na mão de obra é uma das responsáveis pelo menor desenvolvimento do país. Se elas são a maioria a terem curso superior em relação aos homens o país acaba perdendo talentos, pois elas se sentem menos valorizadas para o mercado.

Mulheres do Brasil

Como já discutido nos tópicos anteriores não é de hoje que as mulheres enfrentam dificuldades no mercado de trabalho desde que iniciaram sua inserção no meio. Apesar de todos os obstáculos é possível verificar que a presença da mulher nas organizações e em cargos que antes eram de exclusividade masculina é crescente. Claro que vários fatores contribuem para que isso ocorra o comportamento da mulher perante a sociedade vem mudando com decorrer dos anos é possível verificar até mesmo em nosso meio que há tempos atrás as mulheres tinham muito mais filhos do que hoje em dia e isso acarretava que em muitas vezes elas eram obrigadas a abandonar os estudos para que pudesse cuidar de suas crianças. Num futuro isso acabava que a prejudicava de certa forma porque quando se fazia necessário se inserir no mercado de trabalho, elas não possuíam experiências profissionais e em muitas das vezes não tinham a qualificação mínima exigida para determinados cargos.

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina.

Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda. (ZANONI, 2009).

Apesar ainda de toda diferença e preconceito existente com relação à participação das mulheres no mercado de trabalho hoje podemos vê-las executando funções que antes nunca se pensava que uma mulher pudesse e executar. Claro que grande parte dessa evolução deve-se a mudança de pensamento e o comportamento da sociedade de um modo geral, além disso, também a criação de leis que favorecem para que as mulheres possam estar cada vez mais conquistando seu espaço e diminuindo as diferenças entre elas e os homens.

No Brasil recentemente foi criado o grupo mulheres do Brasil que luta por alguns direitos femininos. Um dos direitos pelos quais lutam são a criação de mais postos direcionados ao público feminino assim diminuindo a diferença de gêneros nas organizações.

O grupo Mulheres do Brasil nasceu em 2013, a partir da união de 40 mulheres que sonhavam em engajar a sociedade na conquista de melhorias para o país. Hoje o grupo é formado por milhares de integrantes no Brasil e no exterior, de diferentes classes sociais, cores e credos. Mas com um objetivo em comum: estimular a participação feminina na construção de um Brasil que seja melhor para todos os cidadãos. As “Mulheres do Brasil” são presididas pela empresária Luiza Helena Trajano, têm 24 mil participantes no Brasil e no exterior e atua em parceria com diferentes esferas de poder para fomentar a adoção de políticas afirmativas e eliminar as desigualdades de gênero, raça e condição social. (ACONTECE MAGAZINE, 2019).

Uma das lutas deste grupo diz respeito à criação de cotas para as mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas. O projeto prevê alcançar 30 % de mulheres inseridas no conselho até 2030.

A política de cotas é uma medida eficiente para enfrentar o problema da baixa representatividade feminina em setores estratégicos já testada, com sucesso, em vários países, com destaque para a pioneira experiência nórdica. A proposta significa um importante passo no sentido de uma mudança social rumo à igualdade entre homens e mulheres. (SENADO NOTÍCIAS, 2018)

A criação deste projeto de lei trouxe vários conflitos dentro do grupo mulheres do Brasil, pois segundo Luiza Trajano as próprias mulheres questionavam a criação de cotas. De acordo com elas a administração dos conselhos deveria ser por meritocracia e não por cotas.

Luiza Helena Trajano, dona da empresa Magazine Luiza, é outro grande exemplo de líder feminina. Ela começou trabalhar aos 12 anos no balcão da loja da

família. Tornou-se CEO da empresa e conseguiu tornar sua companhia nacionalmente reconhecida como uma das maiores varejistas do país. O portal “Você Muda o Brasil” diz que, além de comandar o Magazine Luiza ela Também atua como Conselheira em 12 diferentes entidades como ICC (International Chamber of Commerce), IDV Instituto para Desenvolvimento do Varejo, FIESP Federação das Indústrias do Estado de São Paulo e Grupo Consultivo do Fundo de População da ONU no Brasil é também Presidente do Grupo Mulheres do Brasil.

Liderança e gestão feminina

Chiavenato (2005, p. 184) define liderança como “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”.

Na mesma linha de raciocínio podemos citar que “liderança é a arte de motivar um grupo de pessoas a atuar na busca de um objetivo comum” (CARNEGIE, 2018). Sendo assim a forma como as pessoas são influenciadas pode acarretar a mudança de comportamento na outra pessoa para que juntas possam atingir o objetivo pretendido.

A liderança feminina é vista como uma mudança de caráter cultural, pois se acredita que as mulheres possuam a mesma capacidade que os homens quando se trata de gestão, mesmo que ainda enfrentem limitações. Hoje, elas têm ocupado cargos que antigamente eram somente para homens, e isso ainda pode gerar conflitos e competitividade entre os gêneros, desvalorização e até mesmo pensamentos machistas. Ainda assim, desde que estejam bem preparadas, trazem um crescimento maior na forma de liderar e na distribuição de tarefas confiada a elas, que são mais fiéis, sinceras e delicadas quanto à execução de suas funções e proporcionam um ambiente de trabalho mais harmonioso. (RODRIGUES; SILVA, 2015, p. 9). A executiva brasileira se mostra significativamente indiferente ao poder, ela não quer mandar, como o homem; quer ter a capacidade de influenciar as pessoas, de ser reconhecida como sábia, sensata, capaz, quer ser um modelo. (COHEN, 2009, p. 45).

Kotler e Drucker (2013) considera a mulher como “líder da seguinte maneira dotadas de humor e humildade, tratando com igualdade as pessoas nas

organizações - sorrindo ao mesmo tempo em que dão pontapés”. São honestas em relação as suas próprias fraquezas e sinceras para melhora-las. Possuem capacidade de respeitar seus adversários aprendendo com eles. São proativas, determinando uma meta clara para seu objetivo. (KOTLE; DRUCKER, 2013, p. 205).

O Portal SB Coaching aponta os seguintes pontos e as vantagens em se ter líderes femininas nas organizações:

- A mulher tem, por natureza, uma intuição aguçada. Essa percepção, muitas vezes, ajuda na hora de tomar decisões mais rápidas e assertivas no trabalho;
- Elas possuem, muitas vezes, uma comunicação mais fluída e desenvolvida que os homens, de um modo geral, tendo mais habilidade para dosar as palavras.
- A maioria das mulheres é mais persistente diante das dificuldades e tendem a lutar por seus objetivos até que todas as alternativas de solução se esgotem;
- Elas são, geralmente, muito resistentes física e psicologicamente. Por isso, são capazes de suportar melhor a pressão.
- São contrárias à estagnação e buscam sempre o desenvolvimento e a evolução. Não é à toa que elas contemplam a maioria do público das universidades.
- São mais hábeis para lidar com conflitos e atritos no ambiente de trabalho;

Embora seja evidente que os homens possuam habilidades apropriadas para se assumir grandes cargos nas empresas. As mulheres não ficam atrás quando o assunto é assumir grandes responsabilidades, já que as características que elas apresentam para assumir tais funções são tão apropriadas quanto às deles.

Uma matéria publica no jornal Monitor Mercantil, em 22 de Janeiro de 2019 dizia que “a cada dez líderes empresariais apenas um é mulher” eles também dizem que “enquanto nos cargos de aprendiz e estágio a presença feminina é de quase 60%, nos cargos dos Conselhos de Administração, as mulheres são apenas 11%”. Ou seja, praticamente uma mulher para cada 10 funcionários nesse nível hierárquico.

É importante ter em mente que o sexo feminino já é maioria na população, em 25 dos 27 estados brasileiros. As mulheres serão muito mais aptas que ninguém para desenhar produtos e serviços capazes de realizar o sonho e encantar essa crescente massa de consumidoras femininas nos grandes centros urbanos. Essa tendência salta aos olhos nos Estados Unidos, onde

cerca de 8 milhões de empresas já são dirigidas por mulheres. (ALVES, 2018 p. 63).

Um artigo publicado pela psicóloga Cristina Gomes, em 2017, cita 10 nomes de mulheres consideradas grandes líderes de sucesso e reconhecidas internacionalmente. São elas:

- Hillary Clinton – Ex-primeira dama dos EUA, já foi senadora por 8 anos no estado de Nova York, concorreu a presidência na última disputa presidencial, já foi secretária de estado muito admirada no seu país por sua postura e trabalhos desenvolvidos.
- Luiza Trajano – Como já citado no tópico anterior ela transformou a pequena loja da família na maior varejista do país. Ela está à frente da empresa há mais de 25 anos considerada por muito um exemplo de empreendedorismo.
- Oprah Winfrey – Mulher de origem humilde viveu uma infância com muitas dificuldades. Formou-se em comunicação e artes cênicas, tornou-se repórter e âncora de uma emissora nos EUA. Em 1980 fundou uma produtora comprou os direitos do seu programa foi a primeira mulher a ter um talkshow e se tornou a primeira mulher negra a entrar para a lista de bilionários.
- Corazón Aquino – Ela foi a primeira líder do governo Filipino eleita democraticamente. Ela tornou-se candidata após receber mais de 1 milhão de assinaturas em apoio para sua campanha. É considerada heroína no seu país.
- Sheryl Sandberg - Chefe operacional do Facebook foi a primeira mulher a ocupar esse cargo dentro da companhia, já foi vice-presidente de vendas da Google. Considerada pela revista Forbes uma das mulheres mais influentes e poderosas do mundo já foi também chefe do tesouro dos EUA.
- Angela Merkel – Chanceler Alemã eleita pela quarta vez, considerada a mulher mais influente do mundo na atualidade. Muito popular e respeitada em seu país.
- Coco Chanel – Nascida na França esta mulher revolucionária quebrou todos os padrões de sua época empenhou-se em vestir mulheres modernas, emancipadas e com participação mais ativa no mundo. Sua influência ultrapassou fronteiras e suas roupas passaram a vestir grandes estrelas de Hollywood. Ela também passou a desenvolver perfumes da sua marca o que

foi o maior sucesso. Até hoje artigos com nome CHANEL custam pequenas fortunas para muitos.

- Katharine Graham – Já foi presidente e editora do jornal Washington Post conseguiu transformá-lo em um dos jornais mais famosos do mundo. Ficou conhecida como dama de ferro da imprensa por tratar de assuntos políticos delicados nos EUA.
- Madam C.J Walker – Após sofrer com uma doença no couro cabeludo conseguiu desenvolver um produto que resolvia seu problema. Então criou uma linha de produtos para cabelo. Abriu fabrica, salões e escolas de treinamento para aplicação de seus produtos. Com isso tornou-se a primeira mulher negra milionária dos EUA.
- Margaret Thatcher – Primeira mulher a ocupar o cargo de ministra na Grã-Bretanha, a verdadeira dama de ferro, ganhou este apelido por se sair bem quando o assunto era tomar decisões difíceis e assumir uma posição de autoridade severa. Ela conseguiu reduzir o poder sindical, privatizou algumas empresas e cortou alguns programas sociais. Ganhou alguns muitos inimigos e por conflitos no seu partido e pressão acabou renunciando ao cargo depois de estar no posto por três mandatos consecutivos.

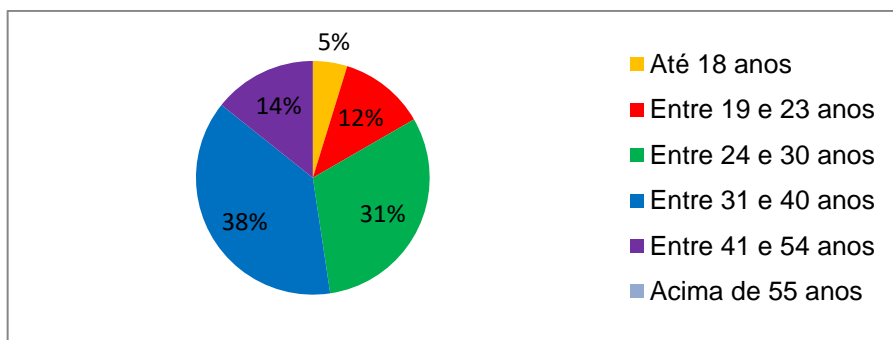
É possível perceber com estes exemplos que mesmo com toda dificuldade que a figura feminina enfrenta na sua vida profissional, é inevitável não ter mulheres inseridas em todos os meios, sejam elas líderes ou não.

Mesmo que em quantidade bem inferior de mulheres a liderança feminina é crescente e grande objetivo é que essa liderança possa se igualar ou ao menos se aproximar mais do percentual que ocupam os homens.

ANÁLISES E RESULTADOS DA PESQUISA

Pesquisa: levantamento de dados para análise da percepção das mulheres quanto a sua participação no mercado de trabalho.

Gráfico 1 - Idade



Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 2 - Estado civil

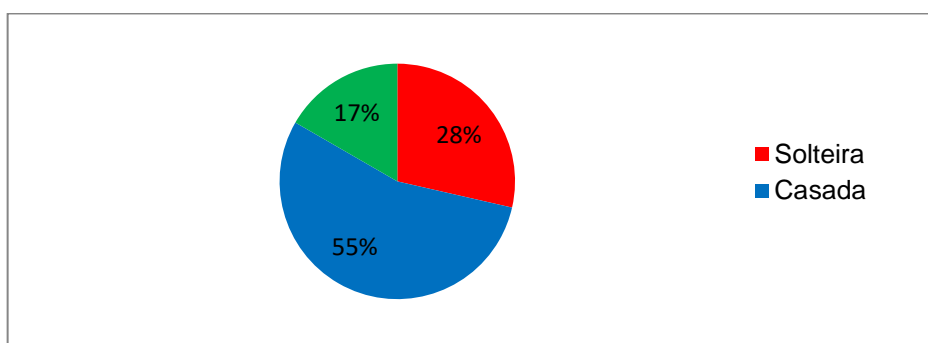
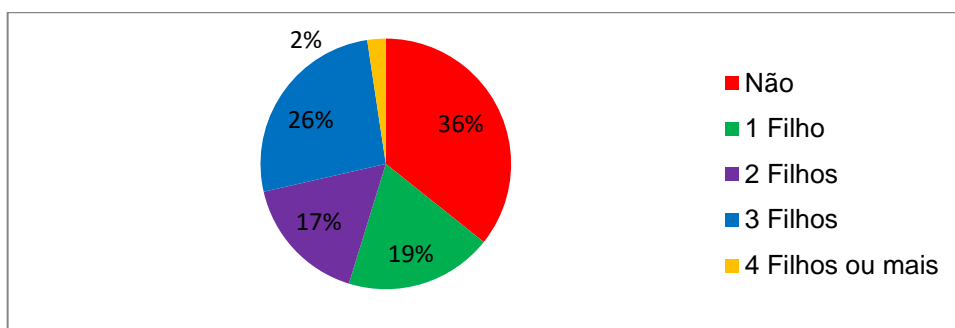
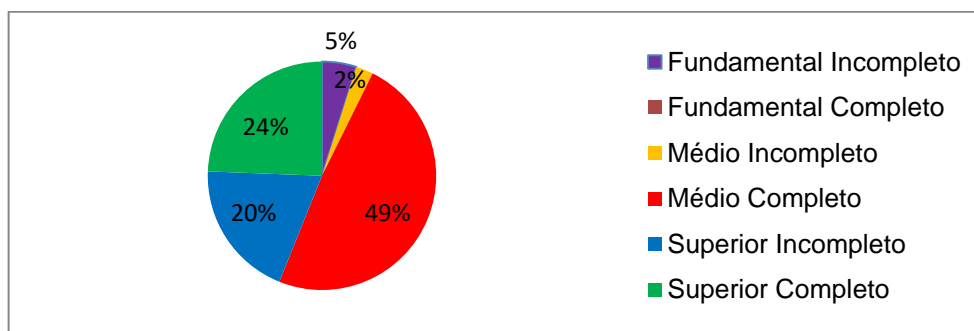


Gráfico 3 - Possui filhos



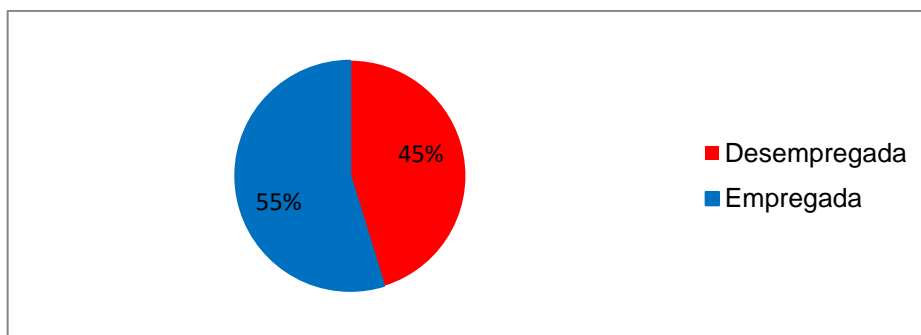
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 4 - Grau de escolaridade



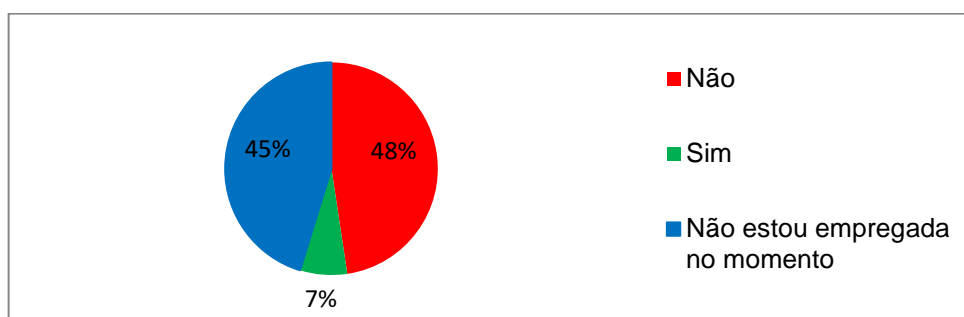
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 5 - Emprego e desemprego



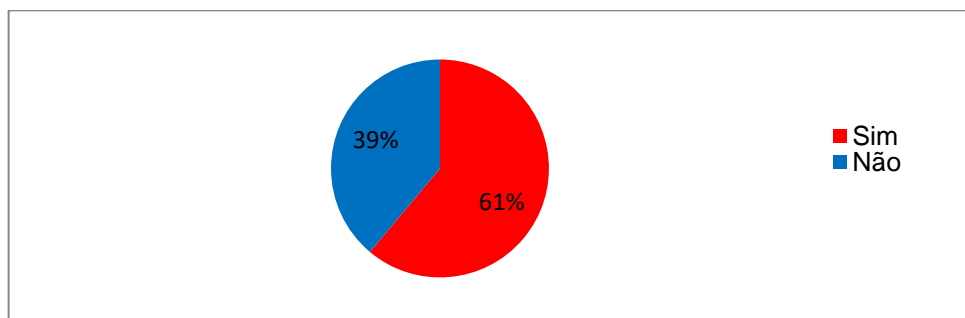
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 6 - Desempenho de cargo de liderança



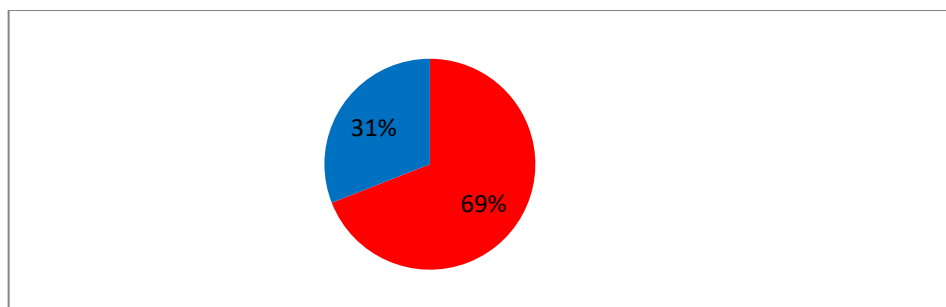
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 7 - Em sua opinião, para as mulheres ainda é difícil subir na carreira do que para os homens?



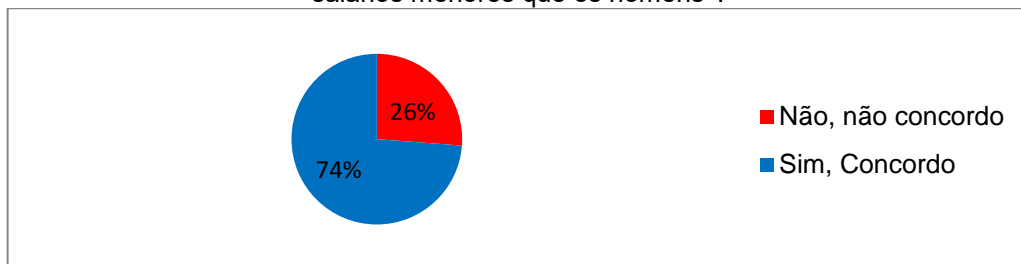
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 8 - Percepção sobre homens ocupando mais postos de trabalho que mulheres



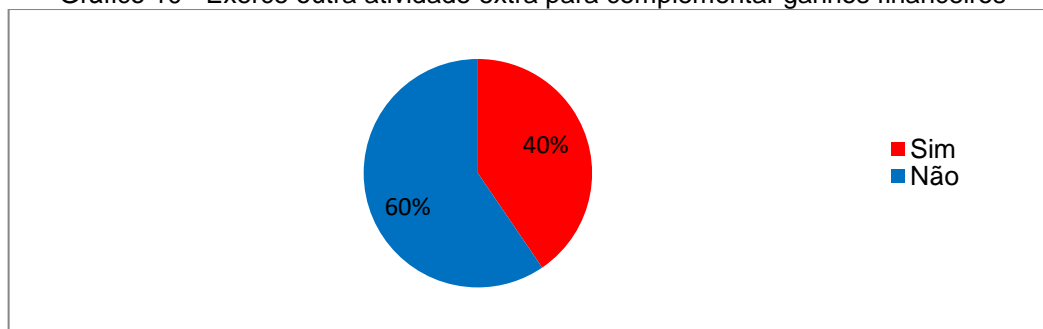
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 9 - Você concorda com essa afirmação: "Em pleno Séc. XXI, as mulheres ainda recebem salários menores que os homens"?



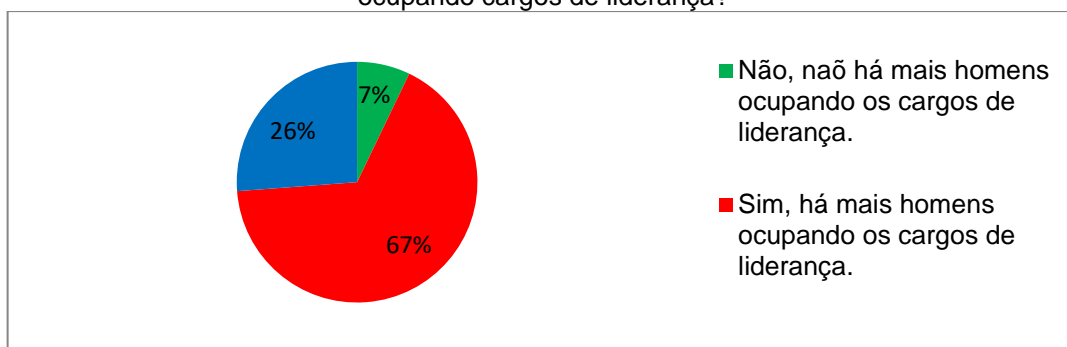
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 10 - Exerce outra atividade extra para complementar ganhos financeiros



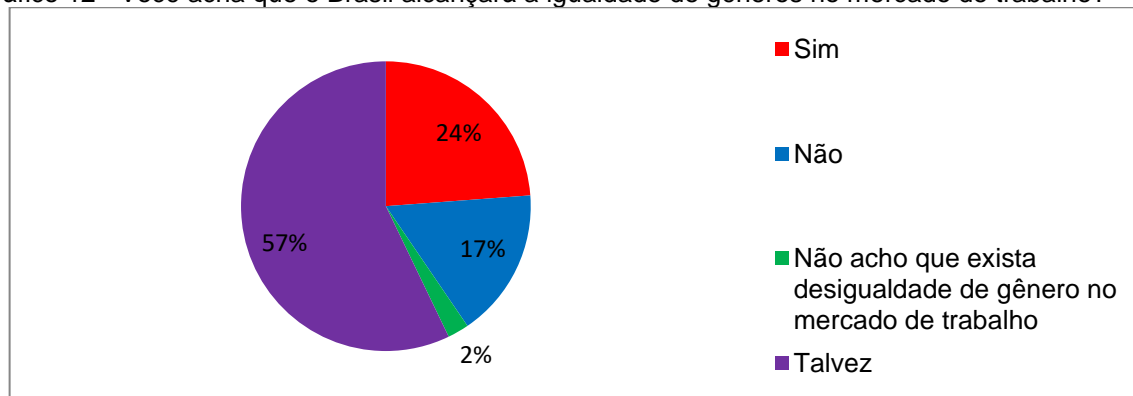
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 11 - De uma forma geral, você concorda que ainda há mais homens do que mulheres ocupando cargos de liderança?



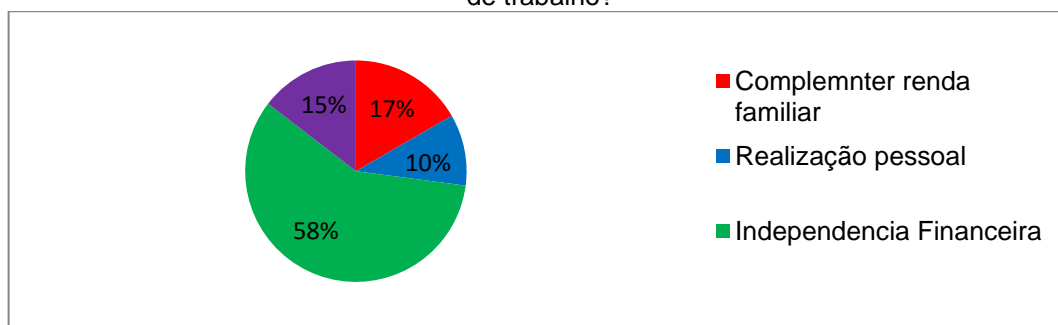
Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 12 - Você acha que o Brasil alcançará a igualdade de gêneros no mercado de trabalho?



Fonte: Acadêmica, 2019

Gráfico 13 - Qual destes motivos você leva mais em conta ao buscar uma oportunidade no mercado de trabalho?



Fonte: Acadêmica, 2019

A pesquisa realizada levantou dados entre os dias 20/03/2019 à 28/04/2019 as questões foram direcionadas as mulheres com intuito de saber suas opiniões quanto seu posicionamento no mercado de trabalho, além comparar afirmações já citadas no conteúdo deste. Respondeu de forma voluntária um questionário que ficou disponível na internet o total de 84 mulheres.

Esta pesquisa teve objetivo de comprovar algumas das afirmações citadas com base nos autores pesquisados para a elaboração deste.

Depois deste levantamento de dados fica possível afirmar que a mulher ainda enfrenta uma grande batalha para conquistar seu espaço no mercado de trabalho de maneira em que ela possa se igualar ao homem quando o assunto é a desigualdades salariais e a menor presença feminina comparado com o espaço que ocupam os homens. Foi possível verificar também a realidade sobre os cargos de liderança, onde se pode confirmar o que já havia sido citado sobre haver uma quantidade maior homens ocupando também os cargos de liderança.

Apesar da criação de leis que amparam e ajudam para que elas conquistem cada vez mais o seu espaço a maioria das entrevistadas tem dúvidas se o Brasil realmente conseguira igualar os gêneros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a leitura deste fica mais clara a compreensão sobre a trajetória da mulher dentro do mercado de trabalho. Ao longo de toda sua jornada é possível perceber a grande transformação pela qual a mulher passou. Apesar de ter se ingressado no mercado de trabalho de forma tardia por causa dos empecilhos que sofria perante a sociedade que era chefiada apenas por homens. Com o tempo elas conseguiram passar de apenas donas do lar e mães de família para buscarem sua

independência financeira fora de suas zonas conforto e terem seu direito ao trabalho e independência financeira garantidos.

Independentemente de todas as dificuldades que ainda enfrentam a mulher de hoje já está presente nas mais diversificadas áreas mesmo que de maneira bem tímida. Aos poucos elas estão ganhando espaço em áreas que antes somente homens participavam. A luta pelo espaço merecido não vem sendo fácil, pois elas ainda continuam lutando por igualdades. Por ser considerada o “sexo frágil” muitas vezes as oportunidades são lhes tiradas. Além disso, em média suas remunerações ainda não estão equiparadas com as pagas aos homens. Essa busca ainda parece longe do fim, mas a luta permanece muitas vezes através de grupos que buscam junto ao senado criações de leis que possam endurecer as punições para a prática de desigualdades que as desmereça ou as desfavoreçam, um dos maiores desafios atuais talvez seja conseguir reverter esse quadro não só dentro do mercado de trabalho como também em meio à sociedade nas mais diversas áreas.

Com todo material levantado para elaboração deste fica bem evidente o quanto o mundo perde na geração de economia, já que as mulheres estão cada dia mais qualificadas em comparação com os homens. Tendo assim os requisitos exigidos para assumir grandes responsabilidades e cargos de maiores níveis. A luta por mais conquistas continuará para que as desigualdades possam ser diminuídas essa infelizmente parece que ainda estão longe de ser extinta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACONTECE MAGAZINE. **A história do grupo “Mulheres do Brasil”**. Acontece, Entretenimento, abr. 2019. Disponível em: <<https://acontece.com/b/4692-a-historia-do-grupo-mulheres-do-brasil>>. Acesso em 12 abr. 2019.

ALVES, Marileide. **Gestão feminina: A Liderança feminina nas organizações brasileira**. Aracajú, Inovação e ideias, 2018.

AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Itinerarius Reflectionis, v. 8, n. 2, 2012.

ANDRADE, A. M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação**. 6ª edição. São Paulo: Atlas Editora, 2004.

BORGES, Nathalia. **A Evolução Recente da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro: perspectiva social e econômica** (Trabalho de Conclusão de Curso). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2009.

BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra. **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, Editora 34, 2002.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

CARNEGIE, Dale. **Liderança: Como superar-se e desafiar outros a fazer o mesmo**. Companhia Editora Nacional, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CÓDIGO PENAL BRASILEIRO. **Decreto-lei nº 2.848**. (1940). Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1940. BRASIL.

COHEN, Marlene. **Como escalar montanhas de salto alto? Exercendo no poder feminino**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

DONAGGIO, Angela; MIDORI, Fabiane. **O valor de uma mulher no mercado de trabalho**. Época. Economia, jul. 2017. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/economia/noticia/2017/07/o-valor-de-uma-mulher-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 12 fev. 2019.

DUTRA, Eliana. **Os desafios das mulheres no mercado de trabalho**. Exame, abr. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

BRANT, Danielle. **Brasil cai para 95º em ranking de desigualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial**. Folha de São Paulo, Mercado Financeiro, dez. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/brasil-cai-para-95o-em-lista-de-desigualdade-de-genero-do-forum-economico-mundial.shtml>>. Acesso em: 05 fev. 2019.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Disponível em: <www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/dera_d005.pdf>. Acesso em 11 fev. 2019.

FRAGOSO, Carolina. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Rh Portal, Set. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 05 fev. 2019.

GANZ, Lucio Clemente. **Mulher, mercado de trabalho e desigualdade**. Brasil Debate, Nov. 2014. Disponível em: <<http://brasildebate.com.br/mulher-mercado-de-trabalho-e-desigualdade/>>. Acesso em: 05 fev. 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Cristina. **Liderança feminina: Conheça 10 líderes de sucesso.** Mulher Líder, Out, 2017. Disponível em: <<http://mulherlider.com.br/blog/lideranca-feminina-conheca-10-lideres-de-sucesso/>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

HIRIGOYEN, M. F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002.** Nova economia, v. 14, n. 2, 2004.

JORNAL DO VALE. **Cresce participação da mulher no mercado de trabalho, mas segue salário desigual.** Jornal do Vale, Estado, Mar. 2015. Disponível em: <jvonline.com.br/noticias/estado/1158-cresce-participacao-da-mulher-no-mercado-mas-salario-segue-desigual.html>. Acesso em: 31 jan. 2019.

KOTLER, Philip; KOTLER, Milton. **Marketing de crescimento:** estratégias para conquistar mercados. São Paulo: Elsevier Brasil, 2013.

MATOS, Rosângela (Org.). **Rosangela Matos: deixa ela trabalhar.** 2018. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/esportes/noticia/2018/03/rosangela-matos-deixa-ela-trabalhar-cjfbz36q602ee01ph9oa1na1a.html>>. Acesso em: 27 out. 2019.

MONITOR MERCANTIL. **A cada 10 líderes empresariais apenas uma é mulher.** Monitor Mercantil, Conjuntura, Jan. 2019. Disponível em: <<https://monitordigital.com.br/a-cada-10-l-deres-empresariais-apenas-um-mulher>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

LEONE, Eugênia Troncoso. **O trabalho da mulher em regiões metropolitanas brasileiras.** Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos, v. 90, p. 199-230, 2003.

MAIS GOIÁS. **Mulheres prevalecem no mercado de trabalho em Goiás.** Mais Goiás, Economia. Disponível em: <<https://www.emaisgoias.com.br/mulheres-prevalecem-no-mercado-de-trabalho-em-goias/>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

SANTOS, Lídia Chaves Guedes Barreto. **Assédio Moral Contra as Mulheres no Local de Trabalho.** 2012. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/assedio-moral-contra-as-mulheres-no-local-de-trabalho/13776>>. Acesso em: 27 out. 2019.

SENADO NOTÍCIAS. **Projeto prevê cotas para homens e mulheres nos conselhos profissionais.** Senado Federal. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/10/25/projeto-preve-cotas-para-homens-e-mulheres-nos-conselhos-profissionais>> Acesso em: 12 abr. 2019.

SBCCOACHING. **Liderança feminina:** mulheres no comando. SBCoachimg, Carreira, mar. 2018. Disponível em:

<<https://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/mulheres-comando-trabalhando-lideres/>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

SIGNIFICADOS. **O que é desigualdade de gênero.** Significados, mar. 2019. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa. **A liderança feminina no mercado de trabalho.** Revista Digital de Administração, v. 1, n. 4, 2015.

SCOTT, J. **Gênero:** uma categoria útil para análise histórica. Educação e Realidade, Abril, 2012, v. 4, p. 2012, 1990.

SINA, Amalia. **Mulher e trabalho:** o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo: Saraiva, 2005.

VOCÊ MUDA O BRASIL. **Luiza Helena Trajano.** Você Muda o Brasil, 2018. Disponível em: <<https://vocemudaobrasil.com.br/luiza-helena-trajano/>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

WENTZEL, Marina. **Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT.** BBC, jun. 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>>. Acesso em: 05 fev. 2019.

ZANONI Anelise. **Carreira e maternidade:** é preciso escolher? Clicrbs, mai. 2019. Disponível em: <<http://www.clicrbs.com.br/blog/jsp/default.jsp?source=DYNAMIC,blog.BlogDataService,getBlog&uf=1&local=1&template=3948.dwt§ion=Blogs&post=179833&blog=477&coldir=1&topo=3951.dwt>>. Acesso em: 19 fev. 2019.