

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CAROLINA OLIVEIRA SILVA DE ARAÚJO, MAYARA DE PAULA DO
CARMO e VITÓRIA DE FREITAS SANTOS

PROFESSOR-ORIENTADOR
FERNANDA BARRETO

**MULHER E O AMBIENTE PROFISSIONAL: OS OBSTÁCULOS DA
EQUIDADE**

Rio de Janeiro

2020

MULHER E O AMBIENTE PROFISSIONAL: OS OBSTÁCULOS DA EQUIDADE

WOMEN AND THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT: THE OBSTACLES OF EQUITY

Carolina Oliveira Silva de Araújo; Mayara de Paula do Carmo; Vitória de Freitas Santos

Graduanda em Administração

Fernanda Barreto
Mestranda em Gestão de Pessoas

RESUMO

A evolução e participação da mulher no mercado de trabalho têm crescido cada vez mais nos últimos anos, segundo a pesquisa, as mulheres contam com um nível educacional mais alto, segundo o IBGE, 23,5% das mulheres com 25 anos ou mais possuem ensino superior completo, contra 20,7% dos homens. Porém, ainda permanece uma grande diferença entre homens e mulheres em termos de oportunidade e qualidade de emprego, ainda há uma discriminação para a ocupação de muitos cargos, inclusive às diferenças salariais. O artigo está organizado em um objetivo geral que se propôs a pesquisar os obstáculos que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho devido a falta de equidade, sem esquecer dos quatro objetivos específicos, seguindo as seguintes análises: verificar a história da mulher ao ingressar ao mercado de trabalho; os motivos por trás das diferenças salariais; os preconceitos que estão envolvidos no local de trabalho; analisar a evolução das empresas depois da chegada das mulheres. O método de pesquisa que foi utilizado foi a exploratória, tendo como estrutura referências bibliográficas de site, revistas e livros, e ainda técnica de pesquisa de campo, com perguntas de abordagem qualitativa e quantitativa, uma análise de como o mercado está se comportando após a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mulher, Evolução e Direitos. (3 palavras)

ABSTRACT

The evolution and participation of women in the labor market have grown more and more in recent years, according to the survey, women have a higher educational level. According to IBGE, 23.5% of women aged 25 or over have education complete higher education, against 20.7% of men. However, there is still a big difference between men and women in terms of opportunity and job quality, there is still discrimination for the occupation of many positions, including wage differences. The article is organized in a general objective that proposed to research the obstacles that women face in the labor market due to lack of equity, without forgetting the four specific objectives, following the following analyzes: to verify the history of the woman when entering the market of work; the reasons behind wage differences; the prejudices that are involved in the workplace; analyze the evolution of companies after the arrival of women. The research method that was used was exploratory, having as structure bibliographic references of website, magazines and books, and also field research technique, with questions of qualitative and quantitative approach, an analysis of how the market is behaving after the entry of women into the labor market.

Key-words: Women, Evolution and Rights.

INTRODUÇÃO:

A mulher teve sua inserção no mercado de trabalho a partir da segunda metade do século 18, com a revolução industrial. O progresso foi crescente, só que em 1970 se intensificou ainda mais, quarenta e oito anos depois, de acordo com a Demografia médica, os dados de 2018 mostram que a participação feminina representa 57,4% dos profissionais da área com até 29 anos.

Hoje o cenário das mulheres é muito diferente do século 18. A evolução e participação da mulher no mercado de trabalho têm crescido cada vez mais nos últimos anos, segundo a pesquisa, as mulheres contam com um nível educacional mais alto, Segundo o IBGE, 23,5% das mulheres com 25 anos ou mais possuem ensino superior completo, contra 20,7% dos homens. Porém, ainda permanece uma grande diferença entre homens e mulheres em termos de oportunidade e qualidade de emprego, ainda há uma discriminação para a ocupação de muitos cargos, inclusive às diferenças salariais.

Ao dar espaço para as mulheres, as empresas conseguem reter talentos e ter uma complementariedade de competências, podemos citar alguns projetos em que as organizações podem adotar para melhoria da equidade, com a implantação de programas específicos para engajar os colaboradores à causa, incentivos salariais, análise de rendimento profissional, feedbacks, promover uma política de ações para revisar os processos de seleção, recrutamento e promoção, uma consultoria ou expert em programas de liderança feminina.

Nesse sentido o artigo científico buscou responder a seguinte questão norteadora: será que após os avanços em que as mulheres tiveram no mercado de trabalho, a equidade é uma realidade efetiva no ambiente profissional?

O trabalho está organizado em um objetivo geral que se propõe a pesquisar os obstáculos ainda enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho devido à falta de equidade das empresas no desenvolver das atividades e quatro objetivos específicos, seguidos das seguintes análises: verificar a história da mulher ao entrar no mercado de trabalho; investigar os motivos por trás das diferenças salariais; identificar preconceitos que estão envolvidos no ambiente profissional; analisar a evolução das empresas após a chegada das mulheres.

Para o método de pesquisa foi utilizado a exploratória, com base em bibliografias de sites, revistas e livros, e ainda a técnica pesquisa de campo, com

perguntas de abordagem qualitativa e quantitativa, a análise dos dados demonstrou os motivos pelos quais as mulheres sofrem ao entrar no mercado de trabalho, será feita uma pesquisa acerca de temas que envolvem preconceitos e conceitos sobre a classe feminina.

Diante do exposto, o presente artigo científico torna-se relevante por demonstrar a importância da mulher no ambiente profissional, e as dificuldades para o alcance da equidade junto às organizações, enfrentando ainda o preconceito de gênero e cor, minimizando suas conquistas e direitos perante a Constituição.

Organizado em quatro seções além desta introdução, propõem-se em aprofundar o conhecimento sobre a tese acerca da história da mulher e sua entrada no mercado de trabalho, diferenças salariais, preconceitos, destacando a evolução das empresas após a chegada das mulheres.

Infelizmente vivemos em uma sociedade em que os preconceitos ainda estão presentes, onde a cor de pele e outros fatores reportam-se ao cargo ou até o status social em que você está inserido.

A um exemplo de como isso acontece, foi a história de Luana, professora de História, negra e mestranda. O fato ocorreu em uma Rua de Belo Horizonte quando Luana seguia para a escola onde ministra aulas de história há nove anos, e uma senhora a abordou na rua querendo saber se ela fazia faxina. O questionamento demonstra claro e evidencia o preconceito devido ao fato de ser uma mulher negra, alimentando as estatísticas e gerando a minimização na sociedade da mulher como um todo.

O Fato na íntegra pode ser acessado no site o Globo <<https://oglobo.globo.com/sociedade/professora-vitima-de-preconceito-racial-em-bh-voce-faz-faxina-21617009>> escrito por Gabriela Viana no dia 21 de julho de 2017.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A HISTÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo o artigo intitulado MULHER E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: NOTAS DE UMA HISTÓRIA EM ANDAMENTO, (VASCONCELOS, 2013, p.1-3), pretende apresentar uma síntese do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil e sua transformação ao longo da história. O Artigo aborda a diferença das condições de trabalho das mulheres, o qual tem ligação direta com a relação de gênero.

Para Rago (2001), entre meados do século XIX e as primeiras décadas do século XX no Brasil, grande parte do proletariado era constituído por mulheres e crianças imigrantes, por representarem um grande percentual da força de trabalho disponível e de pouco custo. Esta mão de obra constituía-se basicamente de camponeses recém-chegados do campo e, dentre eles, mulheres migrantes. Na época, a política adotada pelo governo brasileiro era atrair milhares de migrantes europeus, tanto para trabalhar nas lavouras, quanto nas fábricas que surgiam nas cidades substituindo por sua vez, a mão de obra escrava. Frente a isso, as mulheres brasileiras pobres, especialmente negras, continuaram, após a abolição, a ocupar postos de trabalho desqualificados, recebendo baixíssimos salários e péssimo tratamento. De acordo com documentos oficiais da época e estatísticas fornecidas por médicos e autoridades policiais foi possível constatar um grande número dessas mulheres como empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras de rua e prostitutas (RAGO, 2001, p.582).

Sendo que elas eram geralmente descritas como “frágeis, desprotegidas e vulneráveis aos olhos da sociedade” (RAGO, 2001, p.578).

Porém, é necessário considerar que a maioria das fontes históricas produzidas nesse momento era elaborada por homens, uma vez que grande parte da documentação disponível sobre o universo fabril foi formada por autoridades públicas, numa época em que a participação das mulheres nesses espaços era quase inexistente (MATOS, 2000; PERROT, 2004; RAGO, 2001).

É possível constatar que as desigualdades entre homens e mulheres perpetuam e configuraram- -se ao longo da história, fruto de um sistema patriarcal que hierarquiza, distribui e valoriza de forma assimétrica o trabalho dos homens em detrimento do das mulheres. (VASCONCELOS, 2013, p. 8).

Conforme o artigo A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO, (PROBS, 2014, p. 3-4) pesquisas recentes comprovam um fenômeno

que não obedece a fronteiras. Cresce exponencialmente o número de mulheres em postos diretivos nas empresas. Curiosamente, essa ascensão se dá em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de senhoras e senhoritas no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho. Segundo alguns analistas, esse processo tem origem na falência dos modelos masculinos de processo civilizatório. Talvez seja verdade.

Os homens, tidos como superiores, promovem guerras, realizam atentados, provocam tumultos nos estádios, destroem o meio ambiente e experimentam a aflição inconfessa de viver num mundo em que a fibra ótica substituiu o cipó. Quando já não se necessita tanto de vigor físico para a caça, vale mais o conhecimento que permite salgar ou defumar a carne, de modo a preservá-la por mais tempo. Enfim, caso Tarzan não se recicle, os filmes do futuro serão estrelados somente por Jane.

No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Os estudos mostram que no universo do trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina. De cada dez pessoas afetadas pelas lesões por esforço repetitivo (LER), oito são mulheres.

Segundo uma pesquisa recente feita por Grupo de recrutamento e seleção de pessoas, as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. A boa notícia é que essa diferença nos rendimentos vem caindo rapidamente. Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham currículos menos robustos que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro próximo. Em 1991, a renda média das brasileiras correspondia a 63% do rendimento masculino. Em 2000, chegou a 71%. As conquistas comprovam dedicação, mas também necessidade. Em 1991, 18%

das famílias eram chefiadas por mulheres. Segundo o Censo, essa parcela subiu para 25%. Das 10,1 milhões de vagas de trabalho abertas entre 1989 e 1999, quase 7 milhões acabaram preenchidas por mulheres.

As pesquisas revelam que quase 30% delas apresentam em seus currículos mais de dez anos de escolaridade, contra 20% dos profissionais masculinos.

Segundo o Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), houve crescimento da taxa de atividade para as mulheres em todas as faixas etárias. A pesquisa revela ainda que no ano passado não ocorreu mudança no perfil etário da População Economicamente Ativa (PEA) feminina. Em 2001, 30% da PEA feminina correspondiam às mulheres com 40 anos ou mais; 40% àquelas entre 25 e 39 anos; 23% às jovens de 18 a 24 anos; 5% as de 15 a 17 anos; e apenas 1% às que tinham entre 10 e 14 anos.

As estatísticas apontam que há mais mulheres que homens no Brasil. Mostram também que ela vem conseguindo emprego com mais facilidade que seus concorrentes do sexo masculino. E que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o dos homens. As mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar.

Recordo-me de uma palestra de Tom Peters, proferida em 2000. Perguntaram-lhe: “Se o senhor tivesse uma grande empresa e fosse se aposentar o que faria?” Sem titubear, ele respondeu que contrataria para o mais alto cargo executivo uma mulher dinâmica e inteligente, recrutada em uma boa escola. Em seguida, selecionaria 100 jovens talentosos, já familiarizados com os instrumentos e ambientes da era digital, e os colocaria sob as ordens dessa líder. Segundo ele, essa seria a fórmula ideal para garantir a longevidade da empresa, com elevados padrões de qualidade e competitividade. Exagero à parte concorda que a proposta de Peters aponta para modelos corretos de reivindicação das organizações. As mulheres, sem dúvida, têm se adaptado mais rapidamente a essa realidade competitiva dos novos tempos (JULIO, 2002, p. 135).

De acordo com o artigo A HISTÓRIA DA MULHER NO TRABALHO: DA SUBMISSÃO ÀS COMPETÊNCIAS. UM RESGATE HISTÓRICO E AS GESTORAS LAJEADENSES NESTE CONTEXTO, (PELEGRINI, MARTINS; ANO 2, N. 2, 2010, p.2) expõem que no decorrer da história, a atuação da mulher no campo social é

marcada pelo silêncio e discriminação que se concretizou em diferentes formas: nas atividades profissionais, na educação, pela família, nas responsabilidades sociais e na sexualidade.

Na maioria dos casos, as funções femininas eram cuidar da casa, do marido e reproduzir. Somente mulheres de condição social superior aprendiam a ler e escrever, já o homem executava todas as outras funções.

Para Aristóteles (*apud* ALVES; PITANGUY, 1991, p. 11): “a mulher era igual ao escravo e ao estrangeiro, considerados inferiores na sociedade”. A afirmação de Platão, citada pelos autores acima, explica bem esta realidade “Se a natureza não tivesse criado as mulheres e os escravos, teria dado ao tear a propriedade de fiar sozinho” (p. 9).

Um fator histórico que impulsionou a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi as I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens foram para as frentes de batalha e as mulheres passaram a assumir os negócios da família e os cargos masculinos no mercado de trabalho.

O progresso técnico que se seguiu à II Guerra Mundial mudou os lares, pois novos eletrodomésticos e produtos prometiam facilitar a rotina da dona de casa que, nos anos 1960, já podia controlar o número de filhos com a pílula anticoncepcional. Com, supostamente mais “tempo livre” e mais produtos para comprar, muitas foram incentivadas a voltar ao mercado de trabalho, sem esquecer-se das tarefas domésticas.

A incorporação da mulher ao mercado de trabalho acelera-se a partir do final do século passado, mais precisamente entre as décadas de 20 e 70, acompanhando os processos de industrialização e de urbanização da sociedade brasileira.

De acordo com Wong (2005, p. 70): “Nas décadas 70 e 80 as mais inquietas passaram a administrar negócios legados pelos pais - butiques, *bombonieres*, lojas de louças etc. alguma coisa com a qual pudessem se ocupar. Logo o que parecia passatempo virou algo muito sério.”.

OS MOTIVOS POR TRÁS DAS DIFERENÇAS SALARIAIS;

Em conformidade com o estudo econômico A INFLUÊNCIA DA RAÇA E DO GÊNERO NAS OPORTUNIDADES DE OBTENÇÃO DE RENDA – uma análise da

discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo (HIRATA, CACCIAMALI, 2005), as desigualdades sociais e de renda entre brancos e negros podem ser interpretadas de duas maneiras, conforme as sínteses realizadas por Lovell (1992) e Wood e Carvalho (1994). A primeira nos remete à herança escravocrata que ainda permeia as relações sociais no Brasil, redundando em um tratamento inferior para os negros e pardos e consolidando a sua participação nos estratos inferiores da sociedade. A segunda interpretação considera que a discriminação na nossa sociedade se baseia em um preconceito negativo com relação aos mais pobres ao invés de raça. Considerando que a maioria dos pobres é parda e negra, somos levados a confundir a discriminação contra os pobres com discriminação racial. Assim, à medida que negros e pardos ascendam para estratos de renda superiores deixarão de ser discriminados.

A discriminação das mulheres no mercado de trabalho, por outro lado, se sobrepõe àquela de raça e incide, de forma altamente negativa, especialmente sobre a mulher negra. Ela se revela por meio de mecanismos de segregação social e ocupacional instaurados pela tradição patriarcal na nossa sociedade, criando menores oportunidades de mobilidade vertical e estabelecendo salários inferiores para as mulheres, especialmente nos postos de trabalho que predominam. As maiores responsabilidades da mulher no que tange à família e o seu papel na reprodução biológica podem acarretar seu menor envolvimento e descontinuidade no exercício do trabalho. Dessa maneira, esse papel social das mulheres contribui para a manutenção de práticas que as discriminam no mercado de trabalho, seja por meio de remunerações menores e/ou de menores investimentos das empresas em treinamento e capacitação para os seus empregados do sexo feminino, restringindo-lhes sua ascensão profissional.

Como aponta o site MEUSALARIO.ORG.BR foi questionado a seguinte pergunta: Quais são as causas das grandes diferenças salariais? (© WageIndicator 2019) Homens e mulheres normalmente fazem escolhas diferentes - geralmente mais de gênero relacionadas do que como uma questão de livre vontade. Pense na escolha de certa habilitação, mais facilmente combinada com a vida familiar. Ou um trabalho que pode ser realizado mais facilmente enquanto gere uma vida familiar exigente, por exemplo, ter horários de trabalho flexíveis ou trabalhando a tempo

parcial. Ou um emprego por perto, geralmente numa pequena empresa, uma vez que existem mais pequenas e médias empresas e menos grandes empresas, ao passo que as grandes empresas por regra pagam melhor.

Desde que homens e mulheres escolham as suas carreiras ao longo de linhas específicas de gênero, tais momentos decisivos de escolha merecem uma atenção especiais dadas as suas consequências em longo prazo. A maior parte do fosso (diferença) salarial entre géneros é causada por habilitações, escolha da profissão e do sector combinado. E considere isto: trabalho a tempo parcial não pode elevar-se a uma diferença salarial elevada por cada hora de trabalho, mas sempre resulta em trazer para casa menos dinheiro no final de cada mês.

A entrevista desenvolvida pelo portal FIESP: MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO, feita a Ana Paula Dente Vitelli Morgado, doutora na linha de estudos organizacionais (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - FIESP, 2019) lhe interrogaram com a seguinte questão, Quais as principais barreiras para a entrada das mulheres no mercado de trabalho e quais ações poderiam mudar esse quadro de desigualdade de oportunidades e salários? Pesquisas indicam que, nas últimas décadas, o Brasil passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que contribuíram para o aumento do trabalho feminino: a queda da taxa de fecundidade, principalmente nas regiões mais desenvolvidas; a redução no tamanho dos arranjos familiares; o envelhecimento da população com maior expectativa de vida para as mulheres; e, principalmente, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades, que viabilizaram o acesso das mulheres às novas oportunidades de trabalho. Desta maneira, aos poucos vemos a dissolução das barreiras para o ingresso no mercado de trabalho.

No entanto, os desafios se apresentam no decorrer da carreira quando as mulheres enfrentam desigualdades de oportunidade e salários. A desigualdade salarial é uma variável que pode ser mensurada e o mais recente relatório da Organização Internacional do Trabalho indica que as mulheres ganham cerca de 20% a menos que os homens, desempenhando a mesma função. No entanto, ao falarmos de oportunidades, caímos em uma zona cinzenta onde o discurso de

diversidade e igualdade muitas vezes se distancia da realidade vivida pelas mulheres no contexto organizacional. Entendo que a diferença salarial pode ser resolvida por meio de leis que garantam direitos iguais, leis essas que acabarão por reconhecer e aceitar que a participação das mulheres no mercado de trabalho é um caminho sem retorno. Por outro lado, a garantia de oportunidades iguais é uma mudança cultural e social a ser liderada pelas mulheres que hoje ocupam posições de destaque em organizações. Elas, que já trafegam neste universo, podem dizer masculino, tem o poder de reforçar a nova realidade trazendo a consciência de que diferenças biológicas não representam hierarquias de poder entre gêneros. (MORGADO, 2019).

PRECONCEITOS QUE ESTÃO ENVOLVIDOS NO AMBIENTE PROFISSIONAL;

De acordo com a pesquisa "VIVER EM SÃO PAULO: MULHERES, da Rede Nossa São Paulo e do Ibope Inteligência, (lançada em março de 2018) apresenta o preconceito que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho. Ao todo, a pesquisa contou com 428 respondentes do sexo feminino. As entrevistas foram realizadas entre os dias 8 e 27 de dezembro de 2017, por meio presencial e online.

O estudo revela que duas em cada dez mulheres disseram já ter sofrido preconceito ou discriminação no ambiente de trabalho por serem mulheres, o chamado sexismo. Desse grupo, o índice aumenta para 35% das que têm Ensino Superior e para 32% nas que têm renda familiar acima de cinco salários mínimos. As menções aumentam quanto maior a renda familiar ou a escolaridade das mulheres.

A análise da pesquisa alerta que esse dado não significa que o preconceito contra a mulher é maior para as mulheres mais ricas e escolarizadas, mas sim uma tendência de que mulheres mais escolarizadas e com melhor remuneração consigam identificar com mais criticidade e facilidade situações ou casos de preconceito contra elas ou contra outras mulheres.

A notícia **PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO SÃO DESAFIOS PARA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO** (Fonte: Jornal do Brasil, 20/10/2012), aponta um dos problemas constantemente relatados para Eleutéria, é o assédio

moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho. "É extremamente comum. Há casos de exploração, em que algumas acabam ficando 12, 14 horas por dia nos estabelecimentos", conta. Um levantamento recente, realizado por um site especializado, revelou que 32% das mulheres entrevistadas afirmam sofrer ou já ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho.

Com apenas 24 anos, a assistente de projetos Letícia Alves Maione, formada em Relações Internacionais, afirma já ter sentido na pele discriminação e assédio no ambiente de trabalho. "Fui infantilizada diversas vezes durante reuniões e apresentações de projeto, com trejeitos usados para crianças mesmo. As pessoas tendem a diminuir suas críticas, te colocam em um papel de fragilidade, de uma feminilidade negativa, como se fôssemos mais fracas".

Ela contou ainda que o assédio dos chefes era comum. "Eles tentavam estar comigo em momentos em que estivéssemos sozinhos, para assediar mesmo, me chamando de 'gatinha' e fazendo insinuações. Você, como subordinada, empregada, se sente vulnerável. Imagina se minha vida dependesse deste emprego? Muita gente tem que conviver com isso diariamente", lamenta.

Segundo conselho nacional do Ministério Público, ilustrado na sua cartilha, assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

Para caracterizar o assédio sexual não é necessário o contato físico, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentário, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

Assédio sexual é crime! A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação

ao 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, 20 cargo ou função". A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

A discriminação é muito pior para as mulheres negras. Neste caso, a diferença de remuneração para um homem branco pode chegar a 40% do salário deles. E a pressão para se "alinhar" aos padrões de beleza europeus são grandes. "Uma de nossas atendidas aqui na Ong foi demitida por se recusar a alisar o cabelo. E ela não é a única: vemos muito menos negras em posições de exposição, como recepcionista ou vendedora, por exemplo,", conta Eleutéria.

Um dos principais projetos da Camtra acontece no mercado de trabalho informal do Saara, no centro da capital fluminense. Lá, as características que marcam a realidade da maioria das mulheres trabalhadoras ficam evidentes. Segundo pesquisa realizada pela Ong, 64% está empregada ilegalmente e mais de 75% das trabalhadoras que engravidaram perderam o emprego ou o salário durante o resguardo. "Em alguns casos, as funcionárias foram obrigadas a retornar ao trabalho apenas uma semana após o parto", relata à coordenadora.

O Estudo Técnico MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ONDE NASCE A DESIGUALDADE? (ANDRADE, 2016, p.32;41;42;43), Descreve que a discriminação é talvez a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Ao preconceito relacionado diretamente ao gênero feminino e à cor negra, acrescentam-se aspectos como origem, idade, orientação sexual, estado civil, gravidez, doença e deficiência. Além disso, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio, tanto moral como sexual.

O preconceito, como fonte da discriminação, está associado a ideias preconcebidas e estereotipadas, decorrentes da generalização apressada de uma

experiência pessoal ou fruto de intolerância e xenofobia. Do preconceito derivam diversas práticas discriminatórias, decorrentes da estigmatização do outro.

Decorrente diretamente da condição feminina, a mulher enfrenta a discriminação por gravidez, seja ela potencial ou efetiva, em razão do que muitas vezes é preterida no acesso ao emprego ou na ascensão profissional. O preconceito aqui está associado à expectativa de aumento de custos trabalhistas, transformando o que seria uma responsabilidade social em responsabilidade exclusiva da mulher pela função reprodutiva humana. Em consequência, as mulheres grávidas ou que possam vir a engravidar são percebidas como pessoas inadaptáveis à organização laboral, que, sob competição e estruturada para a busca da produtividade e do lucro imediato, vê nelas apenas o que seriam empecilhos à consecução de seus objetivos.

A empregada grávida muitas vezes é colocada frente a situações constrangedoras, vexatórias ou humilhantes (exigência de horas extras, não aceitação de atestado médico pré-natal, recusa em fornecer-lhe uniforme adequado a seu estado de gravidez, desvio de função, rebaixamento de cargo, mudança de horário, exigência de desempenho em atividade incompatível com a gravidez, impedimento de contato com o público, fraude do contrato de experiência), que visam provocar condições de trabalho insuportáveis, capazes de levá-la ao pedido de demissão, com a resultante perda do direito à estabilidade. (COUTINHO, 2006, p. 119).

A mulher negra é ainda mais atingida pela discriminação, sofrendo na pele, literalmente, a discriminação “racial”, oriunda do preconceito de cor.

Coutinho (2006) aponta que há no Brasil uma forma peculiar de racismo, introduzido pelo modelo colonial escravista e fundado no preconceito de cor, que levou o negro a uma situação de inferioridade e resultou na marginalização e na exclusão da população negra do processo produtivo e, conseqüentemente, da vida cultural, social e política.

ANALISAR A EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS APÓS A CHEGADA DAS MULHERES

O Blog da Universidade Positivo O POTENCIAL DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO (INEZ, 2017) Desde então, elas vêm ganhando força e provando sua competência no ambiente corporativo. Hoje, existem grandes

exemplos de mulheres à frente de multinacionais e de corporações que antes tinham seus quadros diretivos majoritariamente masculinos.

Nesse sentido, diversas pesquisas buscam evidenciar a importância das mulheres para o bom funcionamento das instituições. Exemplo disso é o estudo “Women in Business 2017”, realizado pela Grant Thornton. O levantamento, com mais de 5 mil participantes de 36 países, indica avanços e disparidades persistentes no meio corporativo em relação às mulheres.

De acordo com os dados da pesquisa, a situação no Brasil ainda é preocupante. Isso porque apenas 19% das empresas do país contam com mulheres ocupando altos cargos de liderança. Por outro lado, a Rússia conquistou o primeiro lugar entre os países participantes, com 47% dos altos cargos corporativos destinados a elas. Uma boa notícia apresentada pelo estudo é que, no Brasil, a proporção feminina em cargos de CEO subiu de 11% para 16% no último ano.

Ainda nesse tema, outra pesquisa também revela dados importantes sobre a participação feminina no mercado de trabalho. Conduzido pela empresa de consultoria McKinsey & Company, com a participação de 1 400 gerentes de empresas, o estudo intitulado “Women Matter” indicou que a cultura corporativa vigente tem forte influência na confiança feminina.

Ao demonstrar que, na Europa, as mulheres em comitês executivos têm cinco vezes menos chances que os homens de se tornarem CEOs, o levantamento revela que a ausência feminina em cargos importantes de gestão significa uma perda de talentos em potencial.

Além de apresentar um ambiente corporativo pouco inclusivo, isso também pode ocasionar prejuízos para as empresas. Isso porque a pesquisa comparou empresas com e sem mulheres no comando e verificou melhora significativa no desempenho daquelas que possuíam mais mulheres ocupando cargos de chefia. Em números, uma maior participação delas na tomada de decisão das organizações pode promover 44% de aumento no retorno sobre patrimônio.

Alguns setores da economia já perceberam os benefícios que a presença delas oferece. É o caso dos ramos ligados à tecnologia. Uma pesquisa feita

recentemente pelo LinkedIn em dez países (Índia, Estados Unidos, México, Espanha, Itália, França, Reino Unido, Austrália, Canadá e Holanda) mostrou que as mulheres estão cada vez mais presentes em empregos voltados para a tecnologia.

Os dados mostram que o setor tecnológico teve aumento de 18% no número de mulheres ocupando cargos de liderança entre 2008 e 2016. As três principais atividades que apresentaram maior avanço foram designer de experiência de usuário (67%), diretora de tecnologia (60%) e desenvolvedora web (40%).

Os dados desse estudo também mostraram que a diversidade e a inclusão estão ganhando espaço na agenda das corporações do mundo todo. Mais de 37% dos chefes de recrutamento afirmaram que a diversidade é uma tendência no que se refere às contratações.

Assim sendo, nos últimos oito anos, houve um crescimento de 35% das contratações globais voltadas para a diversidade. O que se espera é que essa evolução possa refletir também na questão de gênero nos postos mais altos de chefia.

Desse modo, a força e competência das mulheres para ocupar cargos de liderança estão ganhando cada vez mais reconhecimento ao redor do globo. As habilidades delas para os negócios são irrefutáveis, comprovadas por números e dados. Portanto, o completo sucesso das mulheres nas finanças, na política e no mercado de trabalho é apenas questão de tempo.

A FABE em revista – revista eletrônica, publicou uma reportagem: A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: COMPARAÇÃO ENTRE ONTEM E HOJE (SANTOS, ALVES, 2016) É notória a transformação do perfil da mulher no decorrer do último século. Mudanças no modo de pensar, na forma de se vestir, em relação aos esportes, maior participação social, nos cargos políticos. Enfim, a mulher vem conquistando seu espaço, apesar de muitos obstáculos, como a discriminação e machismo (DIOTTO, et al., 2015). A inserção das mulheres no mercado de trabalho formal e informal se expandiu. As mulheres chegam a mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados (ÁVILA, s.d.).

Recordo-me de uma palestra de Tom Peters, proferida em 2000. Perguntaram-lhe: “Se o senhor tivesse uma grande empresa e fosse se Aposentar, o que faria?” Sem titubear, ele respondeu que contrataria para o mais alto cargo executivo uma mulher dinâmica e inteligente, recrutada em uma boa escola. Em seguida, selecionaria 100 jovens talentosos, já familiarizados com os instrumentos e ambientes da era digital, e os colocaria sob as ordens dessa líder. Segundo ele, essa seria a fórmula ideal para garantir a longevidade da empresa, com elevados padrões de qualidade e competitividade. Exageros à parte, concordo que a proposta de Peters aponta para modelos corretos de reivindicação das organizações. As mulheres, sem dúvida, têm se adaptado mais rapidamente a essa realidade competitiva dos novos tempos” (JULIO, 2002, p. 135).

Atualmente, contamos com a figura feminina em todas as áreas do mercado de trabalho, administração e empreendedorismo há uma constante. A mulher está lutando por seu espaço no mercado e, decorrente disso, aumenta-se o perfil da mulher líder, que desfaz os paradigmas existentes na história, se apresentando como gestora de negócios e de sua vida em sociedade.

De acordo com o site PORTAL BRASIL (2013), a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS divulgou que, o nível de emprego da mão-de-obra feminina cresceu 3,91%, ante um aumento de 2,57% para os homens, uma diferença de 1,34 pontos percentuais. Os dados revelam ainda uma continuidade no processo de elevação da participação das mulheres no mercado trabalho formal, que passou de 42,47% em 2012 para 42,79% em 2013.

Em pesquisa, o Cadastro-Geral de Empregados e Desempregados - CAGED (2013), revelou que a relação dos salários entre homens e mulheres passou para 85,97%, com um crescimento de 4,94% no salário das mulheres contra 4,74% aos homens. Em 2010, a disponibilização de empregos femininos no Brasil era de 18,3 milhões de postos de trabalho, já em 2011 essa oferta alcançou 19,4 milhões, um crescimento de 5,93%.

A monografia sobre a EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO do Brasil escola (LUZ, 2020) diz que segundo o IBGE, a participação das mulheres no grupo de pessoas ocupadas nas 5,2 milhões de empresas e outras organizações formais ativas no país, registrou alta de 3,2% entre 2011 e 2012. Além disso, a participação feminina na variação pessoal ocupado assalariado, de um ano para outro, foi pela primeira vez superior à presença masculina, enquanto os

homens somaram 41,5% (438,9 mil pessoas) as mulheres somaram 58,5% (619,8 mil pessoas).

Esse progresso da participação das mulheres no mercado de trabalho também ocorreu em termos salariais. Embora em 2012 os homens tenham recebido em média R\$ 2.126,67 (dois mil cento e vinte e seis reais e sessenta e sete centavos) e as mulheres o montante equivalente a R\$ 1.697,30 (um mil seiscentos e noventa e sete reais e trinta centavos) a pesquisa constatou, em relação a 2011, que em 2012 os salários das mulheres tiveram aumento real superior ao dos homens, 2,4% contra 2% deles.

É notável o acréscimo representativo do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho atual, inclusive com a conquista de cargos de chefias e outros até então inimagináveis, sob o ponto de vista de um contexto histórico, de que pudessem ser confiados às mulheres, como é o caso das gerentes de banco, engenheiras, motoristas.

Elas já são 44% da população economicamente ativa do Brasil, segundo a Organização Internacional do Trabalho. Em uma década, 10,7 milhões de brasileiras ingressaram no mercado de trabalho. Seu poder crescente terá um impacto cada vez maior no desenvolvimento do País.

Um estudo realizado em 2006 pelo Fórum Econômico Mundial concluiu que, quanto maior é a participação das mulheres na vida econômica de um país, mais desenvolvido se torna, portanto, é possível considerar que o lugar da mulher é na economia.

A pesquisa ainda demonstra que esse cenário tem mudado e as mulheres chegam a ser maioria em setores como o de eletroeletrônica, onde existe nível de perfeccionismo no trabalho, de concentração e detalhe, a mulher tem todas estas características e pode se destacar cada vez mais na medida em que vai acessando a qualificação.

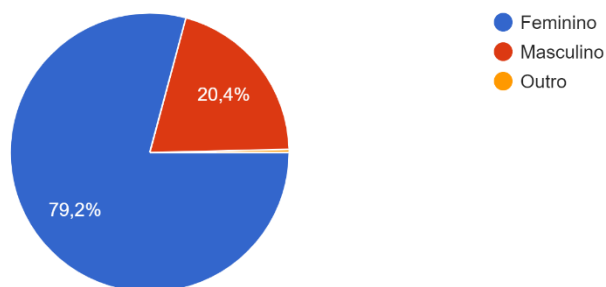
O que pode ser destacado, é que grandes avanços ocorrem ao longo dos anos, hoje a mulher se destaca em grandes setores no mercado de trabalho, porém,

a busca por melhorias ainda continua, como visto a diferença salarial mesmo que pouca ainda existe, ainda há muito que evoluir, posto que o próprio mercado de trabalho está sempre em constante desenvolvimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

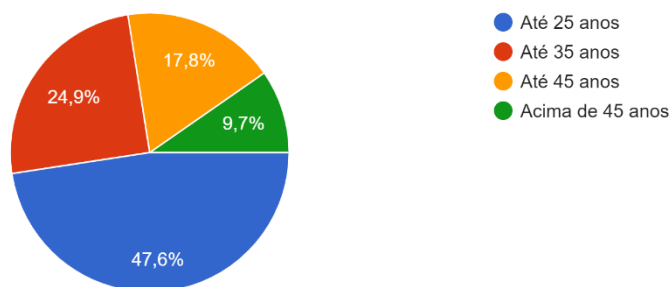
O desenvolvimento a seguir ratifica o resultado de uma pesquisa feita através do Formulário Google, onde houve 10 perguntas direcionadas ao tema proposto do artigo científico. Ao todo atingiu 269 respostas de todas as idades, escolaridades e regiões, certificando que ambos os sexos responderam conforme a sua realidade e experiências.

Sexo:
269 respostas



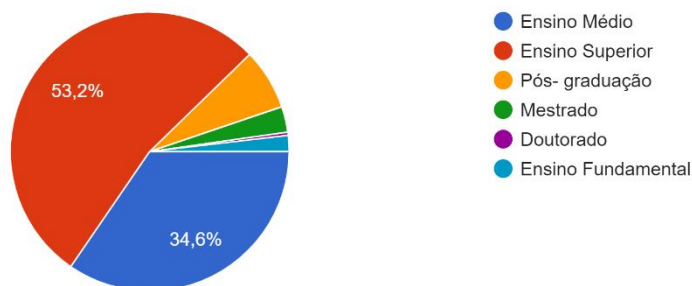
Os relatos registrados na pesquisa serão sempre acompanhados pela identificação do indivíduo. A pesquisa indica 79,2% do sexo feminino e 20,4% do sexo masculino, percebe-se que a grande maioria são mulheres que vêm se destacando com grande representatividade na presente pesquisa. Ilustrado pela Figura acima.

Idade:
269 respostas



Como está retratado acima nos gráficos, a idade predominante na pesquisa, e de jovens de até 25 anos de idade com uma porcentagem de 47,6%. Até 35 anos tem 24,9%, seguido de até 45 anos com 17,8% e acima de 45 anos com 9,7%.

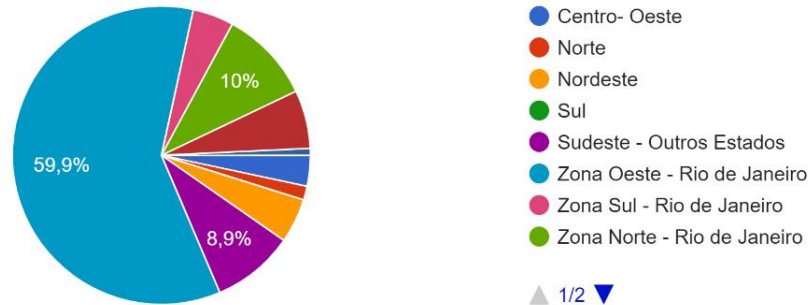
Escolaridade:
269 respostas



O dados acima define as escolaridades, 53,2% dos indivíduos, cursam ou já cursaram o ensino superior, sendo assim o maior destaque percentual de contribuintes para a pesquisa, e o grupo em que se deu o resultado de 34,6% com o ensino Médio, destacam-se os dois maiores resultados, pois os outros foram contabilizados com porcentagens menores que o gráfico não conseguiu mensurar.

Qual região você mora ?

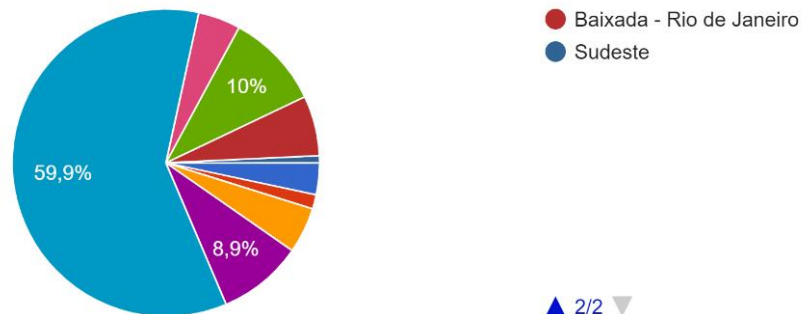
269 respostas



▲ 1/2 ▼

Qual região você mora ?

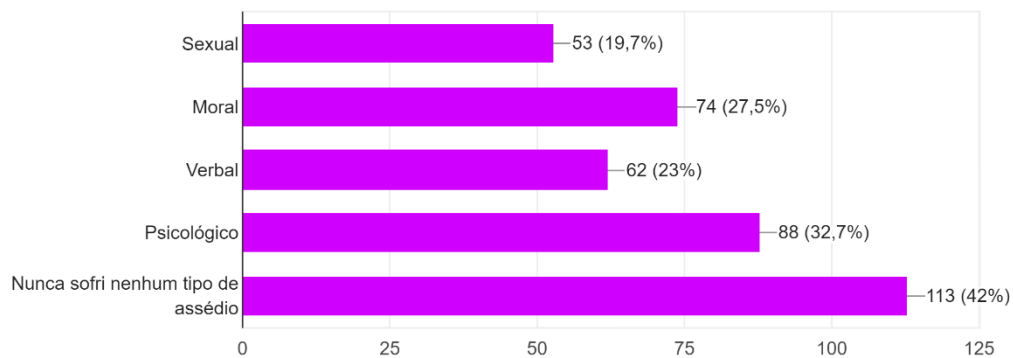
269 respostas



▲ 2/2 ▼

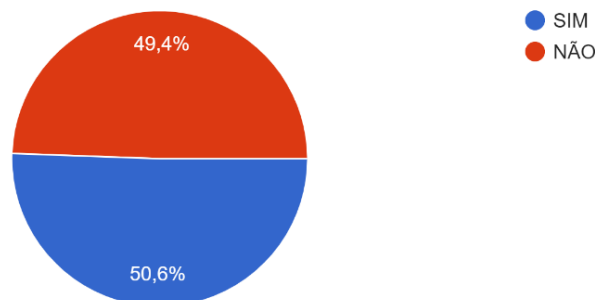
Como apresentado acima pelos gráficos, a maioria das pessoas que responderam à pesquisa se encontra na Zona Oeste do Rio de Janeiro com 59,9%, seguido da Zona Norte com 10%, sem esquecer que 8,9% são de pessoas que moram no Sudeste (São Paulo, Minas Gerais e Espírito Santo). Outras regiões não foram contabilizadas, pela questão de serem pequenos números de porcentagem.

Na empresa que você trabalha ou já trabalhou, já viveu algum tipo de assédio? (Marque até 3 opções)
269 respostas



A pergunta acima representada no gráfico anterior, perguntou se “Na empresa que você trabalha ou já trabalhou, já viveu algum tipo de assédio?” Apresenta que a grande maioria nunca viveu nenhum tipo de assédio na empresa que trabalhava ou trabalha (42%), o assédio psicológico representa, 32,7%, Moral 27,5%, Verbal 23% e sexual 19,7%. No mercado de trabalho atual, é importante salientar que os assédios estão por todos os lados, essa pesquisa também posiciona que o assédio existe em outras esferas, apesar da maioria nunca ter vivido algum tipo de assédio ou não identificaram os sinais/attitudes.

Sobre diferenças salariais, você já viveu ou já presenciou cargos em que mulheres exercem o mesmo que os homens e recebem menos?
269 respostas

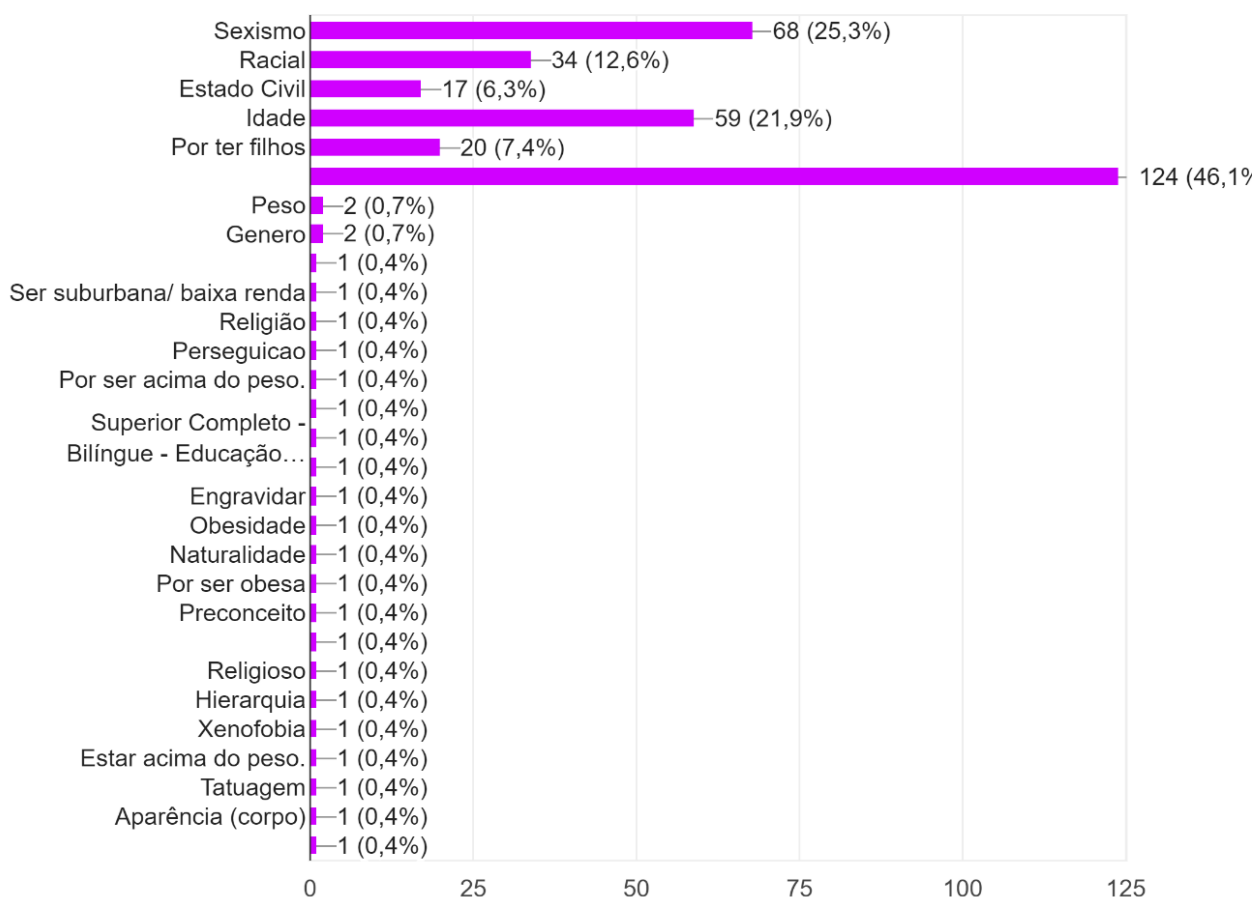


A partir da análise da Figura acima pode-se constatar que a pergunta feita “Sobre diferenças salarias, você já viveu ou já presenciou cargos em que mulheres

exercem o mesmo que os homens e recebem menos?”, conclui-se que as respostas foram bem equilibradas. 49,4% responderam que não e 50,6% responderam que sim. A pesquisa apresentou condições de dar um feedback honesto.

Você já sofreu algum tipo de preconceito no ambiente profissional? (Marque até 3 opções)

269 respostas

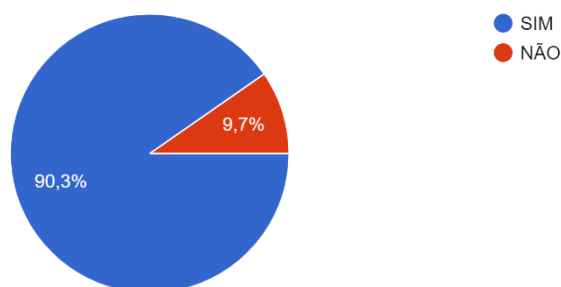


Sobre preconceitos abordados na pesquisa, deduz-se que os indivíduos que responderam o questionário passaram ou passaram por vários tipos de preconceitos no ambiente profissional, com 46,1% são outros preconceitos além do que estava no questionário como peso, gênero, ser suburbana/baixa renda, religião, perseguição, por ser acima do peso/obesidade, superior completo, bilíngue – educação, gravidez, naturalidade, hierarquia, xenofobia, tatuagem e aparência; em relação ao sexismo, 25,3% dizem que já sofreram ou sofrem por ser mulher; a idade

também vem como um fator de discriminação com 21,9%, a questão racial também está presente na pesquisa com 12,6%; um motivo também que aparentemente não parece comum, mas tem uma porcentagem relevante é a discriminação por mulheres que tem filhos, que contabiliza 7,4% e por último o estado civil, que também é uma forma de discriminação em pleno século 21, com 6,3%.

Na empresa que você trabalha ou já atuou, as mulheres exercem algum cargo de chefia?

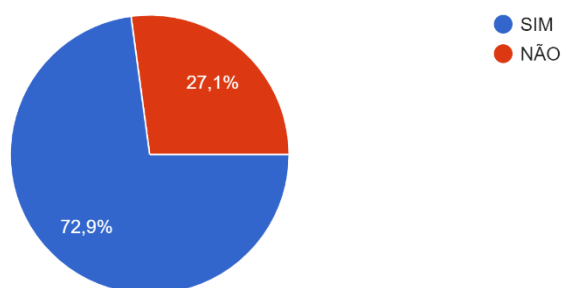
269 respostas



O questionário em questão obteve uma porcentagem de 90,3% com a seguinte resposta, SIM, mulheres estão exercendo algum cargo de chefia, o aumento é nítido, referente as respostas, os avanços estão sendo notados, a participação feminina está cada vez maior. Ao longo das últimas décadas foi possível perceber sinais de progresso nos direitos da mulher no mercado de trabalho, e 9,7% dizem que não.

Na empresa que você atua ou atuava a admissão das mulheres é algo Equilibrado?

269 respostas

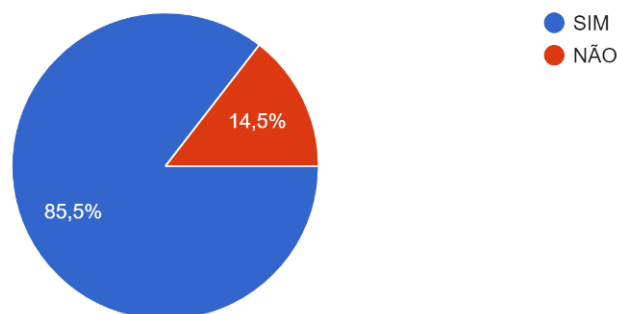


Com o maior valor de respostas que SIM (72,9%), à admissão das mulheres é algo equilibrado conforme a pesquisa, porém não é isso que o mercado de trabalho mostra atualmente. Dados referentes a fundamentação do TCC comprovam que o

maior número de admissão ainda é do grupo masculino. E 27,1% dizem que não, porém com a pesquisa podemos ver um avanço do grupo feminino em busca de equidade e oportunidade para ingressar no mercado de trabalho, ganhando seu espaço.

Após a evolução da mulher no mercado de trabalho, você acha que as empresas tiveram mudanças significativas no ambiente profissional?

269 respostas



A seguinte pergunta foi colocada em questão: “Após a evolução da mulher no mercado de trabalho, você acha que as empresas tiveram mudanças significativas no ambiente profissional?” Como resultado, obtivemos com grande maioria o “Sim” como resposta. Sendo 14,5% das respostas como “Não” e 85,5% das responderem como “Sim”. Para muitos, a inserção da mulher no mercado de trabalho trouxe mudanças significativa. A pesquisa demonstra que os participantes estão sendo coniventes com o resultado apresentado, confirmando benefícios as empresas.

Após todos os dados da pesquisa acima terem sido analisados com suas respectivas porcentagens, é importante destacar que todas as respostas da pesquisa é um cenário que é vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho ao longo do tempo, sem deixar de apontar avanços que tivemos.

A inserção da mulher no ambiente profissional vai muito além dos conceitos que vinham sendo ensinados ao longo dos anos, uma pergunta da pesquisa que teve uma porcentagem bem acirrada, foi em relação as diferenças salariais que

acontece quando a mulher exerce o mesmo cargo que os homens, para alguns autores a diferença salarial vem por vários motivos além da questão gênero.

Existe dois temas da pesquisa que foi abordado de forma concreta na fundamentação teórica e na pesquisa teve resultados significativos e relevantes para o momento atual em que as mulheres vivem no mercado de trabalho ou já passaram, um deles é o preconceito, que é vivenciado diariamente por tantas mulheres espalhadas por esse mundo afora, as respostas obtidas só mostra o quanto a sociedade ainda precisa evoluir e aprender que as diferenças existem e devem ser respeitadas. Outro tema também que foi indagado ao longo do projeto e do artigo, foi o assédio, grande parte não sofreu por conta das suas organizações ou de seus gestores de acordo com a pesquisa realizada, apesar disso existe porcentagens fracionadas que exemplificam que o assédio psicológico, moral, sexual e verbal acontecem, indicando que os relatos não são consideráveis.

O Assédio e o preconceito, são temas que diariamente vêm sendo debatidos na sociedade, para que todos tenham consciência de quanto é importante quebrar credices que estão instituídas a anos em nossa cultura.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o desenvolvimento desse artigo possibilitou uma análise do cenário dos obstáculos da equidade encontrados pelas mulheres no seu ambiente profissional. Dada à importância do assunto, foi feito uma pesquisa de campo para obter dados mais consistentes sobre tipos de assédios, diferenças salariais, preconceito, cargos de chefia etc.

De acordo com MORGADO, a mulher já trafega nesse universo masculino e as diferenças biológicas não representam hierarquias de poder entre gêneros, diante da pesquisa realizada podemos observar um cenário diferente em relação do que foi citado pela autora. Para INEZ, as mulheres estão ganhando força e provando sua competência no ambiente corporativo, a pesquisa confirma o que foi relatado pela autora referida sobre o contexto atual das mulheres estarem em um cargo de chefia.

Apesar de todos os avanços que as mulheres tiveram no mercado de trabalho ao longo da história, a evolução ainda precisa acontecer em muitas áreas do ambiente profissional, a equidade ainda não chegou a níveis satisfatórios e expressivos no mercado de trabalho, mas o que esse conceito traz de tão forte para nossa sociedade? Equidade tem um significado que faz jus ao que as mulheres diariamente estão buscando, os direitos de exercerem e receberem o mesmo que os homens, a igualdade de gênero precisa ser um assunto exclusivo na área de recursos humanos, se tornando uma discussão constante nas grandes lideranças das organizações.

A busca pela equidade ainda não terminou e temos uma longa estrada a percorrer para que todas as mulheres possam ter seu espaço no mercado de trabalho sem que haja algum tipo de objeção.

Esse artigo tem a finalidade de identificar e abordar assuntos que são essenciais para as mulheres, todos os assuntos em pauta foram discutidos e esclarecido de forma verídica, os resultados obtidos são relevantes, revelando o quanto as empresas e a sociedade só tem a ganhar com as mulheres no ambiente profissional.

REFERÊNCIAS

ALVES, Branca M.; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

ANDRADE, Tânia. Mulheres no mercado de trabalho: Onde nasce a desigualdade? 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade> Acesso em 25 de fevereiro de 2020.

FIESP (Federação das indústrias do estado de São Paulo, 2019). Disponível em: <<https://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/entrevista-ana-paula-morgado/>> Acesso em 15 Out. 2019.

HIRATA,Guilherme Issamu; CACCIAMALI, Maria Cristina. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação o em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo, Estud. Econ. vol.35 no. 4 São Paulo Oct./Dec. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612005000400007> Acesso em 15 Out. 2019.

INEZ, Ana Cláudia. O potencial das mulheres no mercado de trabalho. 2017. Disponível em: < <https://www.up.edu.br/blogs/pos-graduacao/o-potencial-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em 11 de Fevereiro de 2020.

Jornal do Brasil. Preconceito e discriminação são desafios para mulher no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: < <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/preconceito-e-discriminacao-sao-desafios-para-mulher-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em 24 de fevereiro de 2020.

JÚLIO, Carlos Alberto. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. A evolução da mulher no mercado de trabalho. 2020. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>> Acesso em 24 de fevereiro de 2020.

MATOS, Maria Izilda S. de. **Por uma História da Mulher**. Bauru – SP: EDUSC, 2000.

PELEGRINI, Jordana; MARTINS, Silvana Neumann. A história da mulher no trabalho: submissão às competências. Um resgate histórico e as gestoras lajeaden ses neste contexto ANO 2, N. 2, 2010. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/65/63>> Acesso em 16 Out.2019.

PERROT. **Minha História das Mulheres**. São Paulo: Contexto, 2004. Tradução de Ângela M. S. Côrrea.

PROBST, Elisiana Renata. A Evolução da mulher no mercado de trabalho 2014. Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf> Acesso em 16 Out. 2019.

PÚBLICO, Conselho Regional do Ministério. Assédio Moral e Sexual: previna-se. 2016. Disponível em: < <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em 22 de janeiro de 2020.

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e Sexualidade. História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

Redação NV. 4 Dicas para implantar um programa de equidade de gênero. 2016. Disponível em: <<https://portalnovarejo.com.br/2016/11/dicas-implantar-programa-equidade-genero/>> Acesso em: 4 set. 2019

Rede nossa São Paulo. Pesquisa revela preconceito no ambiente de trabalho em relação à mulher. 2018. Disponível em: < <http://movimentomulher360.com.br/pesquisa-revela-preconceito-no-ambiente-de-trabalho-em-relacao-a-mulher/>> Acesso em 19 de janeiro de 2020.

SANTOS, Bruna Martins dos Santos; ALVES, Josilene Santos. A evolução da mulher no mercado de trabalho: Comparação entre ontem e hoje. Vol.6, nº 8, 2016. Disponível em: < <http://www.fabeemrevista.com.br/8/integra/03.pdf>> Acesso em 25 de fevereiro de 2020.

SBCoaching. Mulher no mercado de trabalho: Crescimento, Importância e fatos. 2019. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/mulher-mercado-trabalho/>> Acesso em: 4 e 5 set. 2019

VIANA, Gabriela. Professora é vítima de preconceito racial em BH: 'Você faz faxina?'. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/professora-vitima-de-preconceito-racial-em-bh-voce-faz-faxina-21617009>> Acesso em 19 set. 2019.

VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher e Mercado de trabalho no Brasil: Notas de uma história em andamento 2013. Disponível em: < <https://revista.ufr.br/examapaku/article/download/1497/1086>> Acesso em 16 Out.2019.

© WageIndicator. Diferença salarial entre gêneros – Perguntas Frequentes, 2019. Disponível em: <<https://meusalario.uol.com.br/salario-e-renda/igualdade-de-pagamentos/diferenca-salarial-entre-generos-perguntas-frequentes>> Acesso em 15 Out. 2019.

WONG, Robert. **O sucesso está no equilíbrio**. São Paulo: Campus, 2005.

- **Leis:**

BRASIL, Decreto- Lei nº 10.224, 15 de maio de 2001. **Diário Oficial da União**. Seção 1. 16/05/2001. p. 1, altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

APÊNDICE I

Questionário

1 – Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2 - Idade

Até 25 anos

Até 35 anos

- Até 45 anos
- Acima de 45 anos

3 – Escolaridade

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutorado

4 – Onde você mora?

- Zona Oeste – Rio de Janeiro
- Zona Sul – Rio de Janeiro
- Zona Norte – Rio de Janeiro
- Baixada – Rio de Janeiro
- Sudeste
- Sul
- Nordeste
- Norte
- Centro-Oeste

5 – Na empresa que você trabalha ou já trabalhou, já viveu algum tipo de assédio?

- Moral?
- Sexual?
- Psicológico?
- Verbal?
- Nunca sofri nenhum tipo de assédio

6 – Sobre diferenças salariais, você já viveu ou já presenciou cargos em que mulheres exercem o mesmo que os homens e recebem menos?

Sim

Não

7 – Você já sofreu algum tipo de preconceito no ambiente profissional?

Sexismo?

Racial?

Estado Civil (Casada)?

Idade?

Por ter filhos?

Outros?

8 – Na empresa que você trabalha ou já atuou, as mulheres exercem algum cargo de chefia?

Sim

Não

9 – Na empresa que você atua ou atuava à admissão das mulheres é algo equilibrado?

Sim

Não

10 – Após a evolução da mulher no mercado de trabalho, você acha que as empresas tiveram mudanças significativas no ambiente profissional?

Sim

Não