
Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi"
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Leticia Do Nascimento Rufino
MICHELLE APARECIDA DOS SANTOS

**AS DESIGUALDADES VIVENCIADAS POR MULHERES NO
MERCADO DE TRABALHO**

Americana/SP
2020

Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi"
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Leticia Do Nascimento Rufino
MICHELLE APARECIDA DOS SANTOS

**AS DESIGUALDADES VIVENCIADAS POR MULHERES NO
MERCADO DE TRABALHO**

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso de Gestão Empresarial, sob a orientação da Prof. (a) Me. Silvia Aparecida Jose e Silva.

Área de concentração: Relação de trabalho

Americana/SP

2020

**FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS
Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte**

R865d RUFINO, Letícia do Nascimento

As desigualdades vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho.
/ Letícia do Nascimento Rufino, Michelle Aparecida dos Santos –
Americana,2020.

60f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial)
- - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza

Orientador: Profa. Me. Sílvia Aparecida José e Silva

1 Sociologia organizacional I. SANTOS, Michelle Aparecida dos II.
SILVA, Sílvia Aparecida José e III. Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana

CDU: 658.03

LETICIA DO NASCIMENTO RUFINO
MICHELLE APARECIDA DOS SANTOS

AS DESIGUALDADES VIVENCIADAS POR MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana.

Área de concentração: Relação de trabalho.

Banca Examinadora:

Silvia Aparecida Jose e Silva (Presidente)
Mestre
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

Enrique Viana Arce (Membro)
Doutor
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

Marcos de Carvalho Dias (Membro)
Doutor
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

Agradecemos aos nossos familiares e amigos, que prestaram apoio de forma direta e indireta para a realização deste trabalho.

E aos professores, somos gratas por todo o conhecimento e ensinamento ministrados durante o curso, a fim de nos guiar até a formação acadêmica.

RESUMO

Esta monografia enfoca conscientizar a população a respeito da desigualdade entre gêneros vivenciada na sociedade atual, visando abranger as diferentes formas de desigualdades sofridas por mulheres no âmbito empresarial. O desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) utilizou a teoria bibliográfica aliada à pesquisa de campo para demonstrar com propriedade a abordagem do tema. Em sua maioria, as mulheres sofrem preconceitos diários em todas as áreas. Se faz necessária a conscientização da população em geral, mais principalmente das empresas que contratam as profissionais do sexo feminino.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Trabalho de Conclusão de Curso; Profissionais do sexo feminino.

ABSTRACT

This monograph focuses on making the population aware of the gender inequality experienced in today's society, covering as different forms of inequality suffered by women in the business environment. The development of the Course Conclusion Work (TCC) used a theory combined with field research to demonstrate properly the approach to the theme. Most women are prejudiced in all areas. It is necessary to raise the awareness of the general population, more especially of the companies that hire as female professionals.

Keywords: *Gender inequality; Completion of course work; Female professionals.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por conta do seu sexo biológico?	23
Figura 2 - Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por ter filhos?.....	24
Figura 3 - Você já recebeu um salário menor fazendo a mesma função que outra pessoa, por conta do seu sexo biológico?	25
Figura 4 - Você já se sentiu ou foi assediado (a) em seu ambiente de trabalho?	26
Figura 5 - Em sua casa, as tarefas domésticas, em sua maioria, são feitas por pessoas do sexo feminino ou masculino?	27
Figura 6 - Você possui alguma atividade remunerada?	28
Gráfico 1 - Qual é o seu nível de escolaridade?.....	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

TEA: Taxa de empreendedorismo inicial;

IBQP: Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade

FGV: Fundação Getúlio Vargas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. JUSTIFICATIVA	13
2. SITUAÇÃO PROBLEMA	14
3. OBJETIVOS	15
3.1. Objetivo Geral	15
3.2. Objetivo(s) Específico(s)	15
4. METODOLOGIA	16
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
5.1. Mulheres na revolução industrial	17
5.2. Mulheres e o mercado de trabalho brasileiro	18
5.3. Nível de escolaridade.....	19
5.4. Desigualdade de salário entre gêneros.....	19
5.5. Maternidade	20
5.6. Assédio moral e sexual	20
5.7. Dupla jornada de trabalho	21
5.8. Empreendedorismo feminino	21
6. PESQUISA	23
6.1. Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por conta do seu sexo biológico?.....	23
6.2. Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por ter filhos?	24
6.3. Você já recebeu um salário menor fazendo a mesma função que outra pessoa, por conta do seu sexo biológico?	25
6.4. Você já se sentiu ou foi assediado (a) em seu ambiente de trabalho?	26
6.5. Em sua casa, as tarefas domésticas, em sua maioria, são feitas por pessoas do sexo feminino ou masculino?	27
6.6. Você possui alguma atividade remunerada?	28
6.7. Qual é o seu nível de escolaridade?	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	30

REFERÊNCIAS.....	31
APÊNDICE A – Formulário: Situações vivenciadas no mercado de trabalho por profissionais do sexo feminino e masculino	35

INTRODUÇÃO

No atual cenário econômico e social, as autoras desta monografia detalham quais são as desigualdades vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho e como essas desigualdades influenciam no dia a dia de inúmeras brasileiras. De acordo com pesquisas realizadas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), mesmo sendo mais da metade da população do país, muitas mulheres ainda sofrem com desigualdade de gênero e salário, violência doméstica, assédio sexual e moral, baixa representatividade política, falta de educação sexual e segurança.

O fato de que a maior parte dos cargos de liderança são ocupados por homens foi uma forte questão para a escolha do tema, pensando nisso, as autoras se perguntaram quais são os motivos que fazem mulheres não alcançarem tais níveis.

A partir de pesquisas teóricas sobre o tema, visando adquirir maior conhecimento e propriedade, as pesquisadoras usam como referência livros, artigos científicos, resultados de órgãos de pesquisas e sites, para o início do trabalho apontando fatores históricos e a justificativa para a escolha do tema.

Por meio de pesquisas de campo, as autoras apresentam dados sobre as dificuldades enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho ao aplicar um questionário sobre desigualdade de gênero e atividades frequentes feitas pelas entrevistadas.

Por serem duas graduandas no curso de Gestão Empresarial, as autoras demonstraram grande interesse pelo tema, pensando nos desafios a serem encontrados no caminho e em como uma mulher pode se destacar em áreas dominadas por homens.

1. JUSTIFICATIVA

A desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, viabilizou a elaboração desta pesquisa. Segundo a Biblioteca IBGE (2018), mesmo com experiência profissional e formação acadêmica, as brasileiras recebem salários menores que os homens e ocupam menos de 40% dos cargos de liderança do país.

A realização de pesquisas relacionadas à desigualdade de gênero no ramo empreendedor e empresarial é de extrema importância para uma gestão de qualidade, na qual muitas profissionais estão inseridas. Por meio destas, é possível analisar quais são as dificuldades vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho e buscar métodos para a conscientização e adequação da cultura organizacional em relação a disparidade de gêneros.

Visando a contribuição para a igualdade entre funcionários, as pesquisadoras consideraram que para que profissionais de gestão empresarial possam administrar de forma justa e igualitária, é necessário que possuam conhecimento sobre a luta de pela igualdade de gêneros e exclua estereótipos que possam interferir na carreira de seus funcionários. No atual cenário brasileiro, a importância do conhecimento sobre os direitos das mulheres e a desigualdade vivida por elas é primordial para uma melhor gestão governamental, distribuição de renda e âmbito social.

2. SITUAÇÃO PROBLEMA

Conforme apresentado ao decorrer do trabalho, profissionais do sexo feminino enfrentam dificuldades no ambiente empresarial, de acordo com Marília Loschi (2019), grande parte desses problemas são resultados de tarefas adicionais consideradas “apenas para mulheres” e a falta da distribuição delas resulta em acúmulo de funções e a escassez de contratações de mulheres, pelo simples fato de que elas podem engravidar.

Quando a gente observa, por exemplo, a distribuição por sexo dos cargos de direção, tem muito mais homens do que mulheres. É o que as pessoas chamam de “teto de vidro”: as mulheres veem aonde querem chegar, mas uma barreira impede que elas cheguem. Tem pessoas que não dão cargos ou empregos porque a mulher pode engravidar e ter que sair por um determinado tempo, por causa da licença-maternidade, depois tem que cuidar da criança. Então se isso fosse mais dividido, mais equitativo, essa distribuição de tarefas entre homens e mulheres, isso seria uma forma mais consistente de combater essas desigualdades. (LOSCHI, 2019)

Analisando as pesquisas teóricas e a pesquisa de campo aplicada para a realização deste trabalho, as autoras puderam evidenciar quais são as dificuldades vivenciadas por profissionais do sexo feminino e o quanto uma sociedade patriarcal influencia na carreira de inúmeras mulheres brasileiras.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo geral apresentar as desigualdades vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho brasileiro, os desafios e as dificuldades enfrentadas no empreendedorismo feminino, propondo a conscientização da importância feminina no mercado de trabalho.

3.2. Objetivo(s) Específico(s)

A fim de atingir o objetivo geral, estipulou-se os seguintes objetivos específicos.

- Contextualizar os fatores históricos com o período atual, mostrando a evolução das mulheres no mercado de trabalho;
- Determinar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres neste meio;
- Apresentar os principais conceitos da tese e a importância do empreendedorismo feminino;
- Realizar uma pesquisa de campo para compreender e demonstrar as dificuldades.

4. METODOLOGIA

A metodologia engloba a pesquisa bibliográfica sobre as desigualdades vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho e a realização de uma pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica, tem o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre o tema, através de artigos, livros da área e portais da internet, visando correlacionar e expor os conceitos abordados com base teórica.

[...] é a busca de informações bibliográficas, seleção de documentos que se relacionam com o problema de pesquisa (livros, verbetes de enciclopédia, artigos de revistas, trabalhos de congressos, teses etc.) e o respectivo fichamento das referências para que sejam posteriormente utilizadas (na identificação do material referenciado ou na bibliografia final). (MACEDO, 1994 p. 13).

A pesquisa de campo explorou as dificuldades da mulher no mercado de trabalho, na qual será aplicado um questionário com perguntas relativas ao tema e respondido por uma amostra de homens e mulheres com o intuito de fazer uma análise qualitativa e quantitativa do estudo em questão.

A pesquisa de campo pode ser desenvolvida considerando o método do estudo de caso, as técnicas de amostragem, observações controladas, entrevistas, aplicação de formulários, questionários, testes e escalas, seguidos de operações e análises estatísticas. (NETO, 2005, p. 54).

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

5.1. Mulheres na revolução industrial

A Revolução Industrial teve origem na Inglaterra em meados do século XVIII, as empresas obtiveram acesso a produção em grande escala através de maquinários, inserindo uma enorme quantidade de pessoas na classe trabalhadora. Durante esse processo, a família foi introduzida às rotinas operacionais, transformando a mulher em força de trabalho.

A revolução garantiu o surgimento das indústrias e a grande mudança na forma de trabalho de manufatura, isto é, trabalhadores artesanais especializados cada qual em seu processo, necessitando de várias pessoas para executar um único produto, para a máquina fatura, na qual um único trabalhador por meio de uma máquina consegue fazer o mesmo produto sozinho.

Como numa inundação repentina, desapareceram as constituições medievais e as limitações da atividade econômica, maravilhando-se os homens de Estado ante o fenômeno grandioso que não podiam assimilar nem acompanhar. A máquina servia obedientemente ao espírito do homem. (HOBBSAWM, 2000, p. 61).

O trabalho nas fábricas era uma condição de sobrevivência para as mulheres que não pertenciam a classes altas da sociedade, por conta da fome e crise financeira, muitas delas perderam sua juventude trabalhando de forma desumana em turnos que podiam durar de 10 até 18 horas diárias.

De acordo com Hobsbawm (2000) "[...] se contratavam, de preferência, mulheres e crianças, mais dóceis: em 1838 apenas 23% dos trabalhadores das fábricas de tecidos eram homens adultos." (HOBBSAWM, p.64 v.5)

Em concordância com Mendonça (2020), no processo de industrialização brasileira as mulheres formavam um grande número na classe trabalhadora, sendo elas brasileiras e imigrantes. Além de serem a principal mão de obra nas indústrias de tecelagem e fiação, precisavam cuidar das rotinas domésticas e criação dos filhos. Por conta dos trabalhos exaustivos e longa carga horária, surgiram diversos problemas sociais, sendo um deles o aumento na taxa de mortalidade materna e infantil.

Segundo Calil (2000), no Brasil, os homens deixaram de ser requisitados para as fábricas que passaram a contratar mulheres e crianças por sua “condição inferior”, podendo pagar salários significativamente menores.

Anos depois, com os movimentos sindicalistas para a redução da jornada de trabalho, direitos básicos dos trabalhadores e posteriormente os primeiros movimentos feministas que lutaram pela igualdade de gênero, as mulheres gradativamente passaram a conquistar direitos trabalhistas que atualmente são assegurados por lei. Como por exemplo, a licença maternidade.

No presente, o que se busca é a igualdade de gênero no mercado de trabalho, abrangendo a equiparação de salários, cargos e oportunidades.

5.2. Mulheres e o mercado de trabalho brasileiro

A desigualdade de gênero ainda assola o mercado de trabalho, segundo um estudo do IBGE (2019), as mulheres são maioria na população brasileira 51,7% e mesmo sendo maioria, ainda ocupam menos cargos gerenciais 37,8% em relação aos homens 62,2%.

No mercado de trabalho, alguns cargos são considerados típicos de mulheres, como o de “emprega doméstica”, por exemplo, que conseqüentemente tem a menor remuneração. Os cargos de alta liderança em empresas e principalmente no poder legislativo infelizmente ainda são estereotipados para os homens, no qual poucas mulheres têm a oportunidade de fazer parte, além da falta de equiparação de salários.

De acordo com um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018), cerca de 10,5% dos assentos da câmara dos deputados são ocupados por mulheres, já os cargos gerenciais equivalem a 39,1% contra 60,9% ocupados por homens. Deixando evidente a desigualdade entre gêneros, onde profissionais do sexo feminino encontram inúmeros empecilhos em sua carreira, tornando o alcance a cargos de liderança um verdadeiro desafio.

Contudo é notório que as mulheres têm plena capacidade para exercer funções e ter responsabilidades, sendo um direito previsto pela constituição, além de inúmeras vantagens.

5.3. Nível de escolaridade

Conforme a Agência de Notícia IBGE (2006), o nível de escolaridade é um fator que aumenta a produtividade de uma economia, além de gerar efeitos positivos como a melhora de cargos e salários, quanto maior este nível, melhor é a inserção da mulher no mercado de trabalho, além da diminuição de taxas como a de fecundidade, o adiamento de casamentos e o planejamento familiar.

Em concordância com a Agência de Notícia IBGE (2018), “Tomando por base a população de 25 anos ou mais de idade com Ensino Superior Completo em 2016, as mulheres somam 23,5%, e os homens, 20,7%.”

Entre as medidas públicas tomadas com o intuito de diminuir a disparidade no "Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015", ainda sob a gestão de Dilma Rousseff, primeira presidente mulher a assumir o cargo no Brasil, destaca-se: “Atender 180 mil mulheres em cursos de profissionalização e elevação de escolaridade em processos e programas distintos e descentralizados (inclusive Mulheres Mil)”. (BRASIL, 2013, p. 15)

Diante disso, mostra-se que os níveis de escolaridade têm importância não só para a economia de um país, mas também em particular para as mulheres, que enfrentam a desigualdade em seus salários e cargos, mesmo tendo um nível mais competitivo de escolaridade em relação aos homens.

5.4. Desigualdade de salário entre gêneros

Com o passar dos anos, as mulheres têm ganhado cada vez mais respeito e direitos na sociedade, porém ainda persistem situações de discriminação principalmente no âmbito empresarial.

Uma das maiores questões abordadas atualmente é a disparidade salarial entre os gêneros, que se dá pela remuneração diferente em posições que se assemelham. Mesmo trabalhando em atividades semelhantes, historicamente as mulheres ganham menos que os homens em muitas atividades desempenhadas.

Um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as

trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país. (BRASIL, 2019)

A maior explicação para essa questão retrógrada é que muitos empregadores ainda veem a maternidade como forma de limitação para as mulheres.

5.5. Maternidade

De acordo com Batista (2019), a maternidade continua causando controvérsia no âmbito empresarial, quando uma mulher engravida a empresa tende a pensar nos empecilhos que a maternidade pode trazer a colaboradora.

O cuidado e criação dos filhos ainda são vistos como uma função destinada apenas para o sexo feminino, mesmo com a participação ativa dos pais, muitas empresas acabam desligando funcionárias de seus cargos após a volta da licença maternidade.

A licença-maternidade de 120 dias não é capaz de reter as mães no mercado de trabalho, mostrando que outras políticas (como expansão de creches e pré-escola) podem ser mais eficazes para atingir tal objetivo, especialmente para proteger as mulheres com menor nível educacional. (MACHADO e PINHO, 2019)

Mesmo oferecendo um nível de conhecimento superior, o preconceito em torno da maternidade faz com que muitas mulheres ainda tenham dificuldades em conseguir uma boa recolocação no mercado.

5.6. Assédio moral e sexual

"O assédio moral consiste em uma repetição deliberada de gestos e/ou palavras (orais ou escritas) que expõem a vítima a situações humilhantes e constrangedoras". (BRASIL, 2001).

Segundo o portal Âmbito Jurídico (2015), muitas mulheres sofrem assédio no ambiente de trabalho antes mesmo da contratação, em algumas situações, as características físicas das candidatas são analisadas em processos seletivos, como por exemplo, a beleza e o porte físico. Outro ponto muito recorrente é a

deslegitimação da autoridade imposta por gestoras, na qual ordens dadas por mulheres são desvalorizadas por colaboradores do sexo masculino.

Além do assédio moral, mulheres são o principal alvo do assédio sexual, sendo que muitas vezes, um precede o outro ou até mesmo acontecem simultaneamente. O que muitas vezes acarreta em ameaças de demissão por não cederem a investidas sexuais.

O assédio sexual é definido pelo artigo 216A do Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940, como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Esse tipo de assédio no ambiente de trabalho não é algo novo no Brasil ou uma consequência do desenvolvimento, pelo contrário, está estabelecido desde os primórdios da nossa sociedade.

Segundo o Datafolha (2018), mais de 40% de mulheres brasileiras sofreram algum tipo de assédio sexual. O enfrentamento a essas situações deve ser uma tarefa contínua dentro do local de trabalho, ignorar estes índices pode resultar em responsabilizações severas a empresas, além de risco a saúde e bem estar de suas colaboradoras.

5.7. Dupla jornada de trabalho

Conforme o Instituto i9c (2018), a dupla jornada de trabalho feminina é uma expressão que define a situação de mulheres que atuam em uma ocupação formal de trabalho e dedicam seu tempo aos cuidados da casa.

Entre as pessoas de 14 anos ou mais, 87,0% (147,5 milhões) realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2018. As mulheres não ocupadas no mercado de trabalho dedicavam 23,8 horas a essas atividades, enquanto os homens nessa mesma situação, 12,0 horas. A diferença também era grande entre mulheres (18,5 horas) e homens (10,3 horas) ocupados. (IBGE, 2018).

Portanto, evidencia-se uma situação delicada, na qual as mulheres precisam conciliar e equilibrar vida pessoal, profissional e familiar, além de desgaste físico, desgaste mental e estresse.

5.8. Empreendedorismo feminino

Diante de todas as adversidades enfrentadas pelas mulheres, o empreendedorismo abre um leque de possibilidades, na qual as adversidades podem virar oportunidades e independência financeira:

No Brasil a TEA é de 19,9% para mulheres e 19,2% para homens o que pode ser considerado uma distribuição bastante equilibrada. Este dado demonstra a importância das mulheres para a formação da TEA e é coerente com dados anteriores, pois nos anos de 2013 e 2015 as diferenças entre as taxas masculina e feminina foram de 0,2 e 1,4 pp (pontos percentuais) respectivamente. [...] este dado mostra que as mulheres brasileiras conseguem criar novos negócios na mesma proporção que os homens, porém enfrentam mais dificuldades para fazer seus empreendimentos prosperarem. Tal fenômeno pode estar associado às condições relatadas pelas empreendedoras brasileiras como: preconceito de gênero; menor credibilidade pelo fato de o mundo dos negócios ser mais tradicionalmente associado a homens; maior dificuldade de financiamento; e dificuldade para conciliar demandas da família e do empreendimento. (LIMA, 2016).

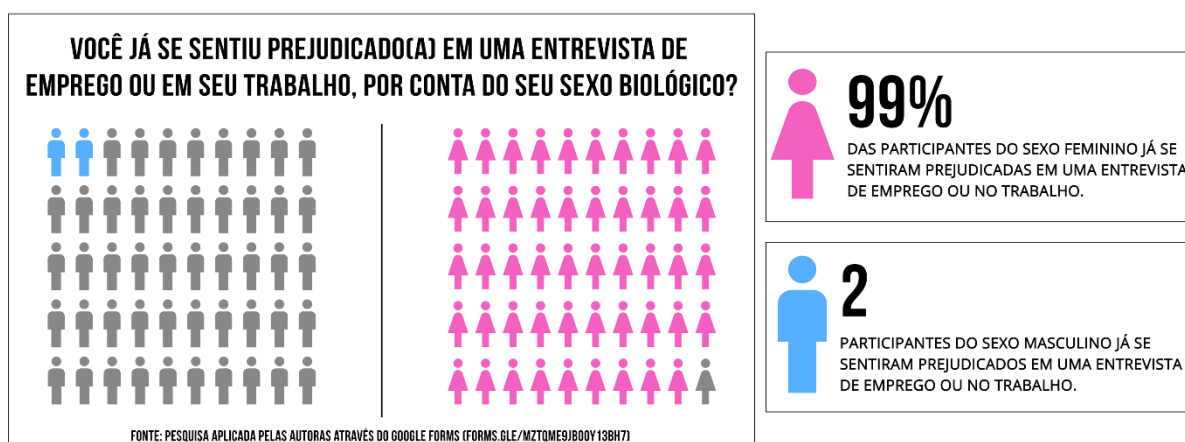
De acordo com o Brenda Rodrigues de Lima, o número de empreendedoras cresce exponencialmente a cada ano, dando espaço para mulheres que lutam diariamente contra inúmeros impasses, mas que buscam em seu próprio negócio, não apenas independência financeira, como também um espaço no qual são respeitadas e valorizadas.

6. PESQUISA

Para ressaltar as desigualdades vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho, foi aplicada uma pesquisa para uma amostra de cem pessoas, sendo cinquenta participantes do sexo feminino e cinquenta participantes do sexo masculino. Visando facilitar a apresentação dos dados, foram elaborados gráficos e também uma breve análise referente aos resultados das questões abordadas.

6.1. Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por conta do seu sexo biológico?

Figura 1 - Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por conta do seu sexo biológico?

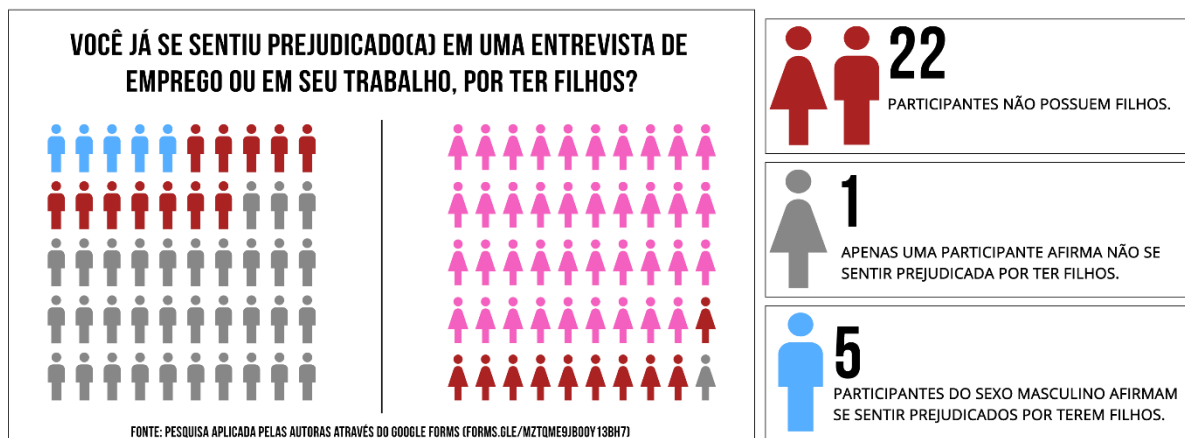


Fonte: Elaborado pelas autoras (2020)

De acordo com a pesquisa realizada pelas autoras, 99% das participantes relatam já terem se sentido prejudicadas em uma entrevista de emprego ou no ambiente de trabalho. Ressaltando a desigualdade entre gêneros e demonstrando o “pensamento” sexista estabelecido na sociedade e organizações.

6.2. Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por ter filhos?

Figura 2 - Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por ter filhos?



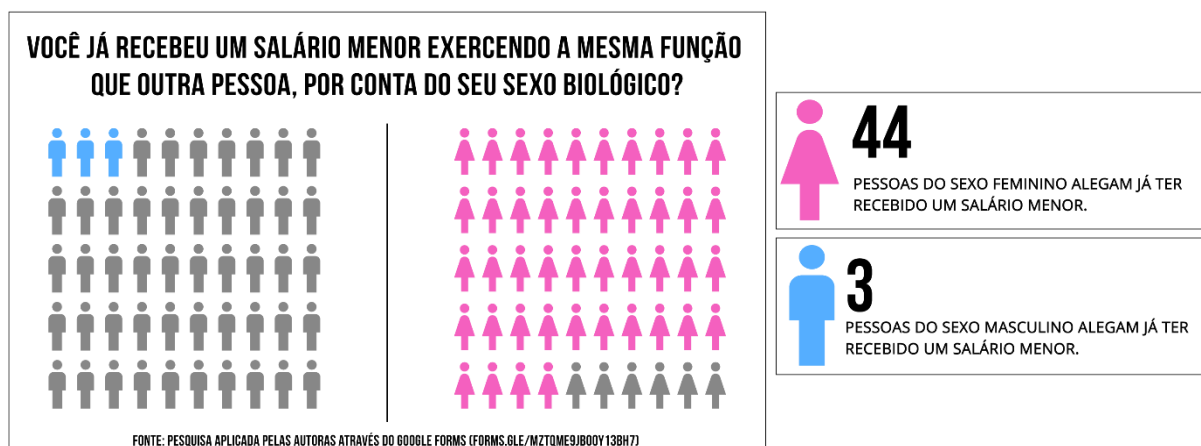
Fonte: Elaborado pelas autoras (2020)

Analisando os dados obtidos, é possível observar a disparidade entre os gêneros, dentre as entrevistadas do sexo feminino que possuem filhos, apenas uma participante alega não se sentir prejudicada no mercado de trabalho.

Já entre os entrevistados do sexo masculino que possuem filhos, apenas cinco participantes alegam se sentirem prejudicados. Evidenciando que a mulher ainda é vista como a responsável pela criação dos filhos, prejudicando a contratação, recolocação e sua empregabilidade.

6.3. Você já recebeu um salário menor fazendo a mesma função que outra pessoa, por conta do seu sexo biológico?

Figura 3 - Você já recebeu um salário menor fazendo a mesma função que outra pessoa, por conta do seu sexo biológico?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2020)

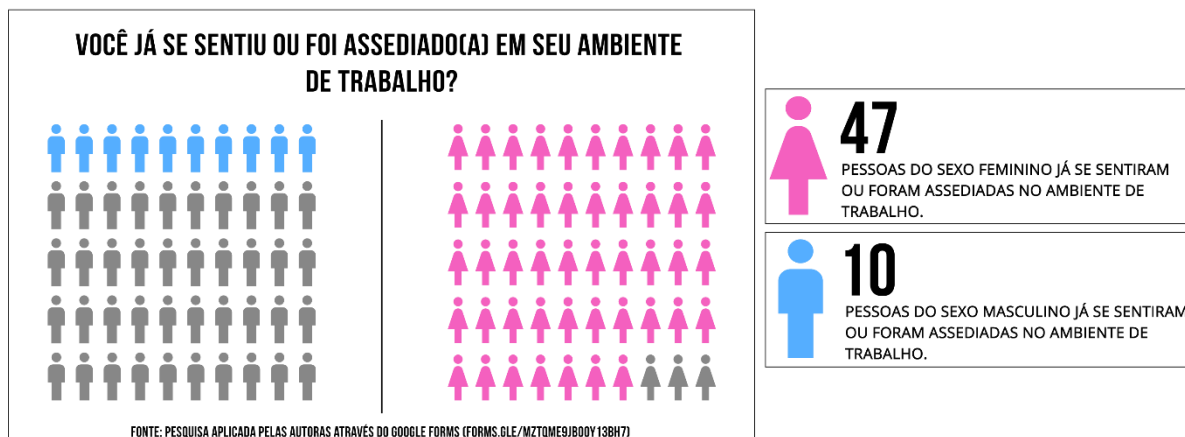
Segundo o questionário, 47% dos entrevistados já receberam um salário menor fazendo a mesma função que outra pessoa por conta do seu sexo biológico, sendo eles, 44 (quarenta e quatro) pessoas do sexo feminino e 3 (três) pessoas do sexo masculino, demonstrando que a desigualdade salarial em função do sexo biológico é um fator existente que assola o âmbito trabalhista:

A desigualdade salarial entre gêneros vai contra o artigo 7º da Constituição Federal, que proíbe a diferença de salários por sexo, cor, idade ou estado civil e, ainda, contra o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garante salários iguais, sem distinção de sexo, para trabalhos de igual valor. (CARVALHO, 2020)

Mesmo com a equidade de salário sendo assegurada por lei, atualmente não existe de fato uma fiscalização efetiva para tal e a diferença continua acontecendo no ambiente empresarial de forma indireta.

6.4. Você já se sentiu ou foi assediado (a) em seu ambiente de trabalho?

Figura 4 - Você já se sentiu ou foi assediado (a) em seu ambiente de trabalho?



Fonte: Elaborado pelas autoras. (2020)

De acordo com a pesquisa, 57% dos participantes já se sentiram ou foram assediados em seu ambiente de trabalho, sendo eles, 47 (quarenta e sete) pessoas do sexo feminino e 10 (dez) pessoas do sexo masculino, expondo que as vítimas em seu maior percentual são mulheres.

As mulheres são numericamente mais atingidas pelo problema em comparação aos homens. Alguns fatores estão relacionados como, os estereótipos relacionados a alguns cargos vistos com menos prestígio, a falta de acesso a cargos de liderança, culturas institucionais que não dão espaço para denúncia, além de omissão em casos de assédio por parte dessa cultura.

6.5. Em sua casa, as tarefas domésticas, em sua maioria, são feitas por pessoas do sexo feminino ou masculino?

Figura 5 - Em sua casa, as tarefas domésticas, em sua maioria, são feitas por pessoas do sexo feminino ou masculino?



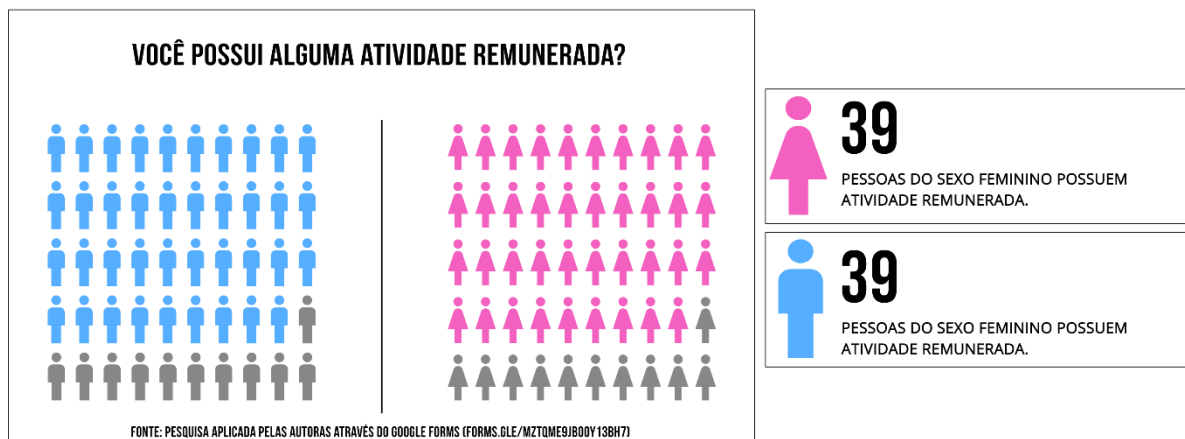
Fonte: Elaborado pelas autoras. (2020)

Entre os entrevistados na pesquisa, 86% deles relataram que as tarefas domésticas em suas residências são realizadas apenas por pessoas do sexo feminino, evidenciando que as mulheres ainda têm a maior responsabilidade na realização dos afazeres domésticos.

A divisão das tarefas domésticas ainda é pouco igualitária e vista como menos importante, fazendo parte da rotina da maioria das mulheres. Embora a grande parcela delas trabalhe fora de casa, a responsabilidade dos cuidados do lar recai sobre elas, deixando tempo hábil para os homens de seu convívio se dedicarem ao trabalho remunerado e estudos complementares, alcançando melhores cargos e salários.

6.6. Você possui alguma atividade remunerada?

Figura 6 - Você possui alguma atividade remunerada?



Fonte: Elaborado pelas autoras. (2020)

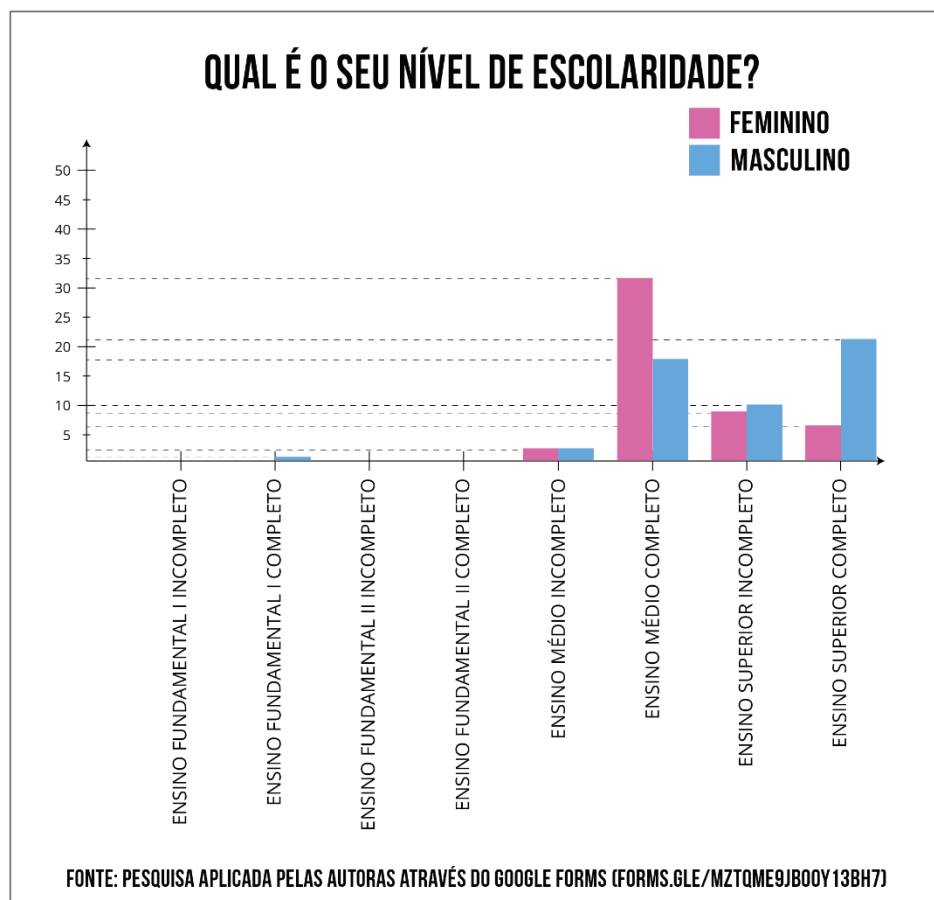
A disparidade de gênero nas tarefas domésticas é tão agravante que mesmo em situações ocupacionais iguais, na qual 78% dos participantes da pesquisa entre pessoas do sexo feminino e masculino possuem atividade remunerada, elas ainda dedicam maior tempo aos afazeres domésticos do que os homens, mostrando também um traço de dupla jornada.

Com isso, as mulheres têm menos tempo para outras ocupações, como o tempo e a dedicação para elevar o nível de escolaridade, por exemplo, conseguindo competir de forma igualitária com os homens no mercado de trabalho.

6.7. Qual é o seu nível de escolaridade?

Em relação ao nível de escolaridade dos entrevistados, no gráfico abaixo é possível constatar que as mulheres ocupam um menor índice no ensino superior completo se comparado aos homens.

Gráfico 1 - Qual é o seu nível de escolaridade?



Fonte: Elaborado pelos autores. (2020)

Em proporção ao nível de escolaridade dos entrevistados, na tabela é possível constatar que as mulheres são maioria no ensino médio completo, porém ocupam um menor índice no ensino superior completo se comparado aos homens.

Fato que tem relação direta com as dificuldades pessoais, culturais e socioeconômicas em detrimento da desigualdade salarial de gênero, da dupla jornada de trabalho e da maternidade através da conciliação com os estudos, o que acaba influenciando diretamente na evasão universitária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dessa monografia, é possível perceber as dificuldades e desigualdades estabelecidas entre os sexos. As autoras puderam vincular o estudo teórico a uma pesquisa de campo, apontando com propriedade que o sexismo e o machismo se encontram presentes em todas as classes sociais do mercado empresarial brasileiro. Analisando os dados, é evidente o quanto as profissionais do sexo feminino são desvalorizadas, sofrendo com estereótipos ultrapassados e perdendo oportunidades de trabalho.

Mesmo sendo a maioria da população brasileira, as trabalhadoras enfrentam a desigualdade salarial, assédios morais e sexuais, dupla jornada de trabalho, falta de integração de mulheres que possuem filhos, autoridade vetada e baixa escolaridade por conta de afazeres domésticos.

Para que haja uma mudança em relação a disparidade entre homens e mulheres, deve-se investir na educação, ensinando a igualdade de gênero a crianças e incentivando meninas em seus projetos pessoais. No ambiente de trabalho, uma boa gestão empresarial é determinante para que a cultura organizacional ofereça as mesmas oportunidades aos seus funcionários, não importando crença, raça e principalmente o sexo.

Ao decorrer dos seis capítulos inclusos nesse trabalho de conclusão de curso, as autoras puderam perceber as dificuldades que uma mulher enfrenta no mercado empresarial e principalmente, quando a mesma se encontra em um cargo de liderança. Como futuras gestoras, é determinante que as mesmas saibam como planejar, organizar, dirigir e controlar estratégias para um ambiente igualitário.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Aumento da escolaridade feminina reduz fecundidade e mortalidade infantil.** 12 abr. 2006. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13100-asi-aumento-da-escolaridade-feminina-reduz-fecundidade-e-mortalidade-infantil>>. Acesso em: 16 abr. 2020, às 20h12min.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens.** 26 abr. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>>. Acesso em: 10 abr. 2020, às 15h43min.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Tarefas domésticas impõem carga de trabalho maior para mulheres.** 07 dez. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18568-tarefas-domesticas-impoem-carga-de-trabalho-maior-para-mulheres>>. Acesso em: 04 abr. 2020, às 09h22min.

ÂMBITO JURÍDICO. **O assédio moral como prática discriminatória contra a mulher nas relações de trabalho.** 01 set. 2015. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-140/o-assedio-moral-como-pratica-discriminatoria-contra-a-mulher-nas-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 26 jun. 2020, às 08h04min.

BATISTA, Vera. **Metade das mulheres grávidas são demitidas na volta da licença-maternidade.** Agência Brasil, 08 mar. 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/05/12/internas_economia,754492/metade-das-mulheres-gravidas-sao-demitidas-na-volta-da-licenca-materni.shtml>. Acesso em: 26 jun. 2020, às 07h08min.

BIBLIOTECA IBGE. **Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 08 jun. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2020, às 18h30min.

BRASIL, Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. 114 p.: il.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.** Presidência da República. *In.*: Planalto.gov.br. Brasília/DF, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a>. Acesso em: 26 jun. 2020, às 09h11min.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.** 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. BRASIL: Congresso Nacional, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/L10224.htm>. Acesso em: 14 out. 2020.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século.** São Paulo: LTr, 2000, 80p.

CARVALHO, Patrícia. **Desigualdade salarial entre gêneros: o que é, por que acontece e como combatê-la?** Quero Bolsa, 2020. Disponível em: <<https://querobolsa.com.br/revista/desigualdade-salarial>>. Acesso em: 14 out. 2020.

DATAFOLHA. **42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual.** 11 jan. 2018. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-140/o-assedio-moral-como-pratica-discriminatoria-contra-a-mulher-nas-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 26 jun. 2020, às 08h23min.

EDUCA IBGE. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 07 mar. 2018. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-nobrasil.html>>. Acesso em: 07 de abr. de 2020, às 13h53min.

GANDRA, Alana. **IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior**. Agência Brasil, 07 mar. 2018. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior#:~:text=%C3%89%20o%20que%20comprova%20o,homens%2C%2020%2C7%25>>. Acesso em: 24 jun. 2020, às 17h48min.

HOBBSAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. 6ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011, 362p.

INSTITUTO I9C. **Dupla jornada de trabalho da mulher: até quando?**. 2018. Disponível em: <<https://institutoi9c.com/vc/blog/dupla-jornada-de-trabalho-da-mulher-ate-quando/>>. Acesso em: 09 abr. 2020, às 08h24min.

LIMA, Brendha Rodrigues de. et al. **Empreendedorismo no Brasil 2016**. IBQP, 2017. Disponível em: <<http://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2017/07/AF-GEM-Nacional-BAIXA.pdf>>. Acesso em: 13 de abr. de 2020, às 11h40min.

LOSCHI, Marília. ODS 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. **Agência de notícias IBGE**, 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17064-ods-5-alcancar-a-igualdade-de-genero-e-empoderar-todas-as-mulheres-e-meninas>>. Acesso em: 05 abr. 2020, às 10h25min.

MACEDO, Neusa Dias de. **Iniciação à pesquisa bibliográfica**. 2ª edição. São Paulo: Edições Loyola, 1994, 76p.

MACHADO, Cecília; NETO, Valdemar Pinho. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. FGV, 2016. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 26 jun. 2020, às 07h36min.

MEIRELLES, Alexa. **1 a cada 5 profissionais sofreu assédio sexual no trabalho**. Você SA, 11 jul. 2019. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>>. Acesso em: 08 abr. 2020, às 10h25min.

MENDONÇA, Gustavo Henrique. **Industrialização brasileira**. Mundo Educação, 2020. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/a-industrializacao-brasileira.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2020, às 17h42min.

NETO, Miranda. **Pesquisa para o planejamento métodos e técnicas: roteiro para elaboração se projetos**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações**. Agência Brasil, 08 mar. 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>>. Acesso em: 24 jun. 2020, às 18h10min.

PERET, Eduardo. **Mulher estuda mais, trabalha mais é ganha menos do que o homem**. Agência de notícias IBGE, 28 mar. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em: 07 abr. 2020, às 14h12min.

TREVIZAN, Karina. **Pesquisa mostra que 30% das mulheres deixam trabalho por causa dos filhos; homens são 7%**. G1, 10 maio 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-causa-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>>. Acesso em: 08 abr. 2020, às 15h37min.

APÊNDICE A – Formulário: Situações vivenciadas no mercado de trabalho por profissionais do sexo feminino e masculino

Situações vivenciadas no mercado de trabalho por profissionais do sexo feminino e masculino

Esse formulário tem como objetivo analisar as situações vivenciadas no mercado de trabalho por profissionais do sexo feminino e masculino, a fim de demonstrar as diferenças e dificuldades enfrentadas pelos mesmos. A pesquisa será aplicada por meio de um formulário da ferramenta Google Forms, na cidade de Americana/SP, tendo uma amostra de 100 pessoas. Esta pesquisa será utilizada para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), de autoria das alunas Letícia do Nascimento Rufino e Michelle Aparecida dos Santos, para o curso de Gestão Empresarial da Fatec Americana. *Obrigatório

1. Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por conta do seu sexo biológico? *

Sim

Não

2. Você já se sentiu prejudicado(a) em uma entrevista de emprego ou em seu trabalho, por ter filhos? *

Sim

Não

Não tenho filhos

3. Você já recebeu um salário menor fazendo a mesma função que outra pessoa, por conta do seu sexo biológico? *

Sim

Não

4. Você já se sentiu ou foi assediado(a) em seu ambiente de trabalho? *

Sim

Não

5. Em sua casa, as tarefas domésticas, em sua maioria, são feitas por pessoas do sexo feminino ou masculino? *

Feminino

Masculino

6. Você possui alguma atividade remunerada? *

Sim

Não

7. Qual é o seu nível de escolaridade? *

Ensino fundamental I incompleto

Ensino fundamental I completo

Ensino fundamental II incompleto

Ensino fundamental II completo

Ensino médio incompleto

Ensino médio completo

Ensino superior incompleto

Ensino superior completo

8. Qual é a sua idade? *

9. Qual é o seu gênero biológico? *

- Feminino
- Masculino
-

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários