

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Administração

Atani Glaucia dos Santos de Andrade

Ingrid dos Santos Rosa

Julia Stefani da Silva Ramos

Sabrina Vitória Rodrigues Prado

Vitória da Silva Santana

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:

liderança feminina

Atani Glaucia dos Santos de Andrade

Ingrid dos Santos Rosa

Julia Stefani da Silva Ramos

Sabrina Vitória Rodrigues Prado

Vitória da Silva Santana

**A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
liderança feminina**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação dos Professores Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara
2019**

Atani Glaucia dos Santos de Andrade

Ingrid dos Santos Rosa

Julia Stefani da Silva Ramos

Sabrina Vitória Rodrigues Prado

Vitória da Silva Santana

**A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
liderança feminina**

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

Aprovado em 27 de Novembro de 2019.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto.

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva.

Prof. Avaliador: Geraldo Antônio Aguston.

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradecemos a Deus pela oportunidade, pelas conquistas, e forças para conquistarmos muito mais.

Ao orientador Emerson Aparecido Augusto e nossa orientadora, Gabriela Messias da Silva. Pela paciência, pelo esforço e toda dedicação. Muito obrigada pela ajuda tão importante. Sem vocês não teríamos conseguido.

À Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz.

Aos professores.

Aos nossos colegas de classe.

Aos demais que contribuíram para a construção e conclusão desse TCC.

Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.

CHARLIE CHARLE

RESUMO

Ocupando sempre o papel de subordinada a mulher ao longo dos anos e desde o início da civilização sofreu com a opressão e discriminação em razão do gênero e pela forma da sociedade compreender seu papel, pois em tempos remotos a sociedade compreendia a mulher unicamente como filha, futura esposa e mãe dedicada, a mulher casada necessitava sempre da autorização do marido para dar eficácia a seus atos no âmbito civil. Era genitora e responsável por seus filhos, no entanto o pátrio poder para ela era de forma subsidiária. No mercado de trabalho não havia respeito, a mulher sofria discriminação e era explorada trabalhando sempre acima de seus limites físicos por até 16 horas diárias, recebendo salários sempre inferiores ao salário do homem. Contudo, a mulher contribuiu muito para o crescimento e o desenvolvimento da sociedade e sempre foi pouco valorizado na história, o que sempre causou indignação fazendo com que lutassem por seus direitos e principalmente nas relações de trabalho. Após grandes lutas e tentativas de melhoria e igualdade, a mulher conseguiu ter seus direitos e deveres garantidos por lei, conseguindo proteção em todos os âmbitos, como também no âmbito trabalhista. Atualmente as mulheres têm direito a ter salários iguais aos dos homens, a poder assumir cargos de chefia como tantos outros direitos que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas asseguram o que antes não era possível.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Discriminação. Sociedade. Reconhecimento

ABSTRACT

Always occupying the role of subordinated women over the years and from the beginning of civilization suffered from oppression and discrimination on the grounds of gender and by the way of society to understand its role, for in remote times society understood women solely as daughters, future wife and devoted mother, the married woman always needed the permission of her husband to give effectiveness to her acts in the civil field. She was a parent and responsible for her children, however the paternal power for her was in a subsidiary way for up to 16 hours daily, receiving wages always lower than man's salary. However, the woman contributed greatly to the growth and development of society and has always been little valued in the history, which has always caused indignation by causing them to fight for their rights and especially in labor relations. After great struggles and attempts at improvement and equality, the woman managed to have her rights and duties guaranteed by law, achieving protection in all areas, as well as in the labor sphere. Currently, women are entitled to pay equal wages to men, to be able to assume leadership positions as so many other rights, that the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 and the consolidation of labor laws ensure that it was not possible before.

Keywords: Work. Woman. Discrimination. Society. Recognition.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	10
1.1 História	10
1.2 Lutas e conquistas	11
1.3 Feminismo	13
1.4 Feminismo no Brasil	14
2 INSERÇÃO DAS MULHERES NO ÂMBITO PROFISSIONAL	16
2.1 Discriminação de gênero	17
2.2 Discriminação salarial	18
2.2.1 Quais são as causas das grandes diferenças salariais	19
2.3 Igualdade	20
3 FORMAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	21
3.1 Salário	21
3.2 Jornada de trabalho	22
3.3 Saúde e segurança	23
3.4 Maternidade	24
4 LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES	26
4.1 Características da mulher no mercado de trabalho	26
4.2 Desafios enfrentados pelas mulheres	27
5 ESTUDO DE CASO	30
CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICES	40
ANEXOS	42

INTRODUÇÃO

Durante anos a mulher vem marcando a sociedade com sua perseverança a fim de conquistar seu lugar no mercado de trabalho. Passou por grandes obstáculos, entretanto, atualmente, recompensada pelo esforço de décadas a mulher teve seus direitos garantidos, tornando-se mais simples a sua inserção no mercado de trabalho, conseguindo fazer valer seus direitos trabalhistas diante da sociedade que até então fora dominada pela força masculina.

Diante disto, o presente trabalho consiste em relatar a história da inserção da mulher no âmbito empresarial. Apresenta-se a luta da mulher na busca de um espaço na área empresarial, fato que originou uma grande caminhada e derrubada de muitos preconceitos gerados pela sociedade. Analisa-se ainda que o destaque que a mulher apresenta em nossa sociedade hoje mostra a força que ela tem e a maleabilidade para se adaptar a essas mudanças, com habilidade para resolver problemas, assim como os homens.

A razão pela qual se justifica este trabalho é o intuito de compreender e identificar o surgimento do direito do trabalho e da figura feminina no mercado de trabalho, trazendo um breve histórico e as considerações iniciais, demonstrando a importância do direito do trabalho, a entrada da mulher no mercado e os motivos que levaram a sua inserção, será analisada a discriminação de gênero, uma vez que a mulher ao se inserir no mercado de trabalho sofre não só por ser mão de obra barata, mas também por ser mulher.

O objetivo do presente trabalho é identificar quais são os desafios das mulheres na inserção do mercado de trabalho, em tópico específico será apresentado o tema a mulher e o mercado de trabalho, que demonstrará com mais detalhes o início de sua contribuição no mercado e seu crescimento ao longo do tempo, as barreiras enfrentadas por elas, as consequências, e como foi a trajetória da mulher para conseguir conquistar seu espaço no mercado de trabalho.

O mundo muda e as pessoas precisam se adaptar às mudanças. As mulheres, com sua sensibilidade e responsabilidade, estão mais propensas a se adaptar a essas mudanças e ajudar na mudança daqueles que estão ao seu redor.

A liderança da mulher no mercado de trabalho já é uma realidade eminente, desejável e necessária. Mais do que uma tendência, ela é realidade tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento e o Brasil não é uma exceção, mulheres já fazem parte de uma nova geração de profissionais que buscam cada vez mais capacitação, estão atentas às mudanças tecnológicas e têm assumido importância estratégica na gestão de empresas, portanto, é cada vez mais frequente encontrá-las ocupando posições de níveis de gerência ou diretoria em grandes empresas, independente do seu segmento. Isso significa que essa concepção de igualdade deixa de ser apenas parte de um discurso para ser internalizada e vista como estratégica para que as companhias se tornem melhores. Contribui para esse movimento o fato de hoje termos lideranças femininas na mídia, em universidades e até mesmo na política.

Ainda há um longo caminho a percorrer. Todos esses exemplos citados acima ilustram o quanto houve de evolução, mas não podem mascarar o fato de que ainda vivemos em uma sociedade predominantemente machista em muitos ambientes, inclusive o corporativo. E como infelizmente também estamos falando em uma questão social, e não somente de competência, a inserção de mulheres em altos cargos ainda está em processo de adaptações e afirmações.

O fato é que não há mais espaço na sociedade para discriminação no mesmo ambiente empresarial, afinal, nas linhas sucessórias das empresas, que primam pela experiência, competência e resultados práticos, não há como ainda se deixar influenciar por questões extracurriculares para uma definição estratégica, o constante crescimento no número delas no mercado de trabalho, será natural o surgimento de um cenário ainda mais igualitário entre em todos os níveis de funções, afirmando o quanto é fundamental em uma organização dar oportunidades para mulheres assumirem cargos importantes. O estudo da problemática ocorre através de entrevistas e pesquisas com mulheres que estão dentro de uma organização e como lidou com desigualdades até chegar a seu cargo atual.

1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Nesse artigo trata-se da evolução da mulher no mercado de trabalho, veremos como foi a história das mulheres do início até o momento atual, mostrando a trajetória, de suas lutas e conquistas. Veremos também como foi o surgimento dos movimentos feminista e as suas lutas para conquistarem um espaço, diretos iguais aos homens e para terem um trabalho digno e melhor.

Na época onde o marido era quem comandava o lar e supria com o sustento da família. As mulheres eram obrigadas a ficarem em casa, cuidando dos filhos e dos afazeres domésticos, não podiam ganhar dinheiro. As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, precisavam encontrar uma forma para se sustentar, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano e etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade. A sociedade da época não via a mulher com dupla jornada de trabalho, viam apenas como esposas, mães e donas de casas.

A partir da década de 70, foi um marco para história, foi quando as mulheres começam a conquistar um espaço maior no mercado de trabalho. Com a ajuda dos movimentos feministas, onde lutavam por direitos igualitários.

A inserção da mulher no meio de trabalho vem sendo evolutiva, ao longo desses anos, mesmo existindo discriminação e preconceitos. As mulheres veem mostrando para sociedade que ter dupla ou até mesmo tripla jornada de trabalho, elas dão conta. Por que apesar de tudo são mulheres.

1.1 História

Desde os princípios as mulheres colaboravam com o mercado de trabalho, seja em serviços domésticos, em cooperativas ou até mesmo em trabalhos rurais. Com a Revolução Industrial, onde teve sua origem na Inglaterra no decorrer dos séculos (XVII, XVIII e XIX) as mulheres começaram a se interessar pelo trabalho assalariado, e começaram a se instalar-se nas fábricas, mas precisamente em

fábricas têxteis. Essa prática teve seu início na Inglaterra e se protagonizou na França assim dando início as operárias em grandes escalas.

Com essa evolução nas indústrias, as máquinas passam a exigir mais habilidades, podendo ser facilmente manuseadas pelas mulheres. Com a incorporação das mulheres nesses setores trouxeram mais lucratividade para as indústrias, mas com isso, as mulheres recebiam salários menores e cargas horárias altíssimas, trazendo a insatisfações e gerando conflitos pelos seus direitos.

O contrato de trabalho podia resultar no livre acordo das partes, mas, a realidade, era o patrão quem fixava as normas, e, como jamais existiu contrato escrito, o empregador podia determinada a relação de emprego à sua vontade e modificá-la no seu livre-arbítrio.

As mulheres foram forçadas a abandonar os filhos, ou por em risco à sua própria sorte e levá-los junto ao trabalho diante da necessidade de passar o dia inteiro nas indústrias têxteis. Onde deixaram sua juventude, trabalhando de forma insalubre, de 10 a 12 horas diárias, com água até os joelhos.

Entre a Primeira Guerra Mundial e Segunda Guerra Mundial, as mulheres conquistaram mais uma oportunidade no mercado de trabalho, na qual tiveram que deixar seus afazeres de casa para assumirem cargos de suma importância, executados pelos homens na época. Homens que tiveram que deixar suas próprias casas para serem convocados para guerra. Essa partida fez com que as mulheres se destacassem nas indústrias, comércios entre outros serviços. Mas a guerra chega ao fim, e com isso a vida de muitos homens que lutaram a favor do seu país, e outros que sobreviveram, mas tiveram muitas complicações para voltar ao local de trabalho. E com essa fatalidade várias barreiras foram alcançadas, as mulheres obtiveram vários direitos trabalhistas.

1.2 Lutas e conquistas

A sociedade atualmente é marcada com imagens, histórias e modelos sociais e culturais, nota-se que disso se faz uma análise sobre a evolução histórica. Em todos os campos os avanços das mulheres são marcantes, é possível saber que por muito tempo foram definidas como inferiores por possuírem características

diferentes dos homens. Sendo realizado ao longo das décadas, conquistam que pouco a pouco ganharam seu espaço, na sociedade, na economia e na política.

É merecedor destacar as principais lutas conquistadas por grandes mulheres, como: Joana D'arc, que foi importante na história francesa após fazer parte do exército Frances e ajudar a vencer Guerra dos cem anos. Apesar de Joana não ser imponderada por lutar e querer atender a voz de seu Deus trouxe um grande significado ao ser uma mulher guerreando.

Assim como Joana, outro acontecimento histórico com mulher dentro de um exército foi o de Maria Quitéria de Jesus, primeira mulher brasileira que fez parte das tropas, lutando contra os Portugueses. Disfarçada de homem conhecida como "soldado de Medeiros", apesar de ter sido descoberta, a mesma não foi impedida de ir para guerrilhas graças a sua facilidade em batalha. Logo trocou seu uniforme para saias e motivou outras mulheres a fazerem parte do exército. Com a conquista das tropas portuguesas, Maria se tornou a heroína da Independência.

Outras conquistas importantes foi a de Maria Curie, a primeira mulher a ganhar prêmio Nobel por suas habilidades e conhecimentos em ciência e química, Maria trouxe um grande significado com suas pesquisas que resultou na descoberta de dois elementos químicos.

Conquista de Virginia Woof, que ficou conhecida por ser uma grande escritora inglesa, suas obras relatam questões sociais, políticas e feministas. Como curiosidade, Virginia se envolveu com outra mulher, e revolucionou no século 20 com obras que abordava a homossexualidade em seus livros.

Bertha Lutz, cientista, feminista e política que se destacou buscando a igualdade de gênero sendo a primeira mulher brasileira a fazer parte do serviço público. Bertha fundou a Liga pela Emancipação Feminina em 1919, tornada Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF), em 1922 e foi uma das assinantes da carta da ONU, é importante dizer que significou muito com a luta pelo voto feminino e pela educação.

Dentro desse contexto de lutas, como ressaltados, uma grande parcela de mulheres se fez importante para história, ainda é importante destacar a Simone Beauvoir, escritora que movimentou durante a década de 60 e mapeou a opressão masculina com sua obra "O Segundo Sexo", a Nísia Floresta também escritora que publicava textos em jornais no século 19, traduzindo obras sobre o feminismo que foi considerada precursora do movimento feminista, Ada Lovelace que significou muito

como mulher na área tecnológica sendo a primeira programadora do mundo, Laudelina de Campos Melo, fundadora do primeiro sindicato de trabalhadoras domésticas do Brasil e Maria da Penha Maia Fernandes.

O caso que ganhou uma dimensão internacional, Maria da Penha, farmacêutica, bioquímica que teve seu nome como uma lei para as mulheres no Brasil, contra a violência. A história se inicia quando ela ainda era jovem e o seu marido a agredia, embora ela ter tentado procurar por justiça nada impediu ele de continuar a maltratando, até a mesma escrever a obra "*Sobrevivi...posso contar*" (1994) onde cita os acontecimentos do marido, que foi condenado por anos, apesar de não ter pago pelo ato. Maria acabou por receber alguns apoios internacionais e o país se teve manchado por silenciar o ato de violência contra mulheres brasileiras, através de obstáculos que conseguiu fazer o seu nome se tornar lei no Brasil, o que facilita e importa para muitas mulheres.

Em virtude do que foi mencionado, sempre existiu a luta feminina, e até hoje é possível perceber as inúmeras conquistas das mulheres, de tal modo que as mulheres hoje vivem em um cenário de quase igualdade total com os homens, ainda há desigualdade em vários aspectos. No entanto, estar em busca de justiça inspira mulheres de todas as idades que passaram por situações iguais ou que se previnem para não passar, desse modo vale mencionar que lutar já se faz resistência e quem resiste vence.

1.3 Feminismo

O feminismo é um movimento social surgido após a revolução francesa, a luta está a estabelecer direito e igualdade para que mulheres possam ter as mesmas oportunidades e tratamentos que o homem, sendo assim a fundamental luta contra o machismo, que se trata de uma constituição social imposta por uma sociedade patriarcal. Esse movimento proporciona dar escolhas, liberdade e igualdade às mulheres, e se expandiu por todo o mundo crescendo o número de grupos feministas.

É necessário ressaltar que durante anos a mulher foi tratada como inferior e incapaz, sem o poder de escolha e acesso aos direitos básicos, como participar de

debates políticos, ler ou escrever, tendo participação apenas em serviços domésticos. Uma feminista francesa Olympe de Gouges escreveu um manifesto dois anos depois da Revolução Francesa, a Declaração dos Direitos da mulher e da cidadã, embora não ter sido aceita pela convenção e ter sido executada dois anos depois, ela teria afirmado "A mulher tem o direito de subir ao cadafalso; ela deve ter igualmente o direito de subir à tribuna".

Ao longo do desenvolvimento da sociedade, já era possível notar movimentos feministas pelo mundo, tornando-se responsável e significativo por inserir a mulher em espaços públicos, como em campanhas pelo direito da mulher à sua autonomia e a integridade de seu corpo, pelo direito ao aborto, a proteção contra a violência doméstica, contra o assédio sexual e o estupro. É importante dizer que, todos precisam do feminismo, mesmo que muitos não apoiaram a causa, o essencial para o ser humano é estar livre e seguir sua vida da maneira que desejar, sendo respeitado, tendo o direito de independência e conhecimento em como quebrar estereótipos e construções sociais, fazendo assim uma sociedade mais justa.

1.4 Feminismo no Brasil

Os movimentos feministas no Brasil assim como em outros países teve alguns destaques de importância no início, logo depois caindo e voltando a se destacar com mais força. As mulheres buscavam por direito a educação, ao voto, a igualdade salarial e ao livre acesso ao mercado de trabalho.

Em 1917 um movimento das operárias chamado "União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas" proclamavam igualdade nas fábricas e reconhecimento da dolorida situação da mulher, que trabalhava em uma jornada de oito horas e no turno da noite.

Apesar do pouco destaque nessa greve, ao passar os anos uma grande obra internacional da Simone Beauvoir filósofa e feminista francesa trouxe um livro significativo para o movimento feminista, o livro: o segundo sexo, e ainda nesse mesmo período (1960) Betty Friedan, uma grande ativista feminista pública a obra "A mística feminina". Ambas as ações fortaleceu as mulheres a se movimentarem,

deixando o feminismo vivo no contexto internacional. No Brasil, nesse período as mulheres continuavam desvalorizadas dificultando o poder de buscar por luta, já que com o passar do tempo o golpe militar e a ditadura cresceu no país.

No envolver histórico vale mencionar que as mulheres tiveram que enfrentar tudo e todos pelos direitos e pela liberdade, resistindo ao regime sufocante e dando continuidade ao movimento. Já que, falar ou apoiar o feminismo sempre foi um tabu a ser discutida, com pouco espaço a mulher não tinha lugar de fala, por isso lutou e com o desenvolvimento foi surgindo resultados positivos na luta, abrindo oportunidades para o assunto e para os direitos que foram buscados através de debates, manifestações, obras e leis.

2 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Desde os primórdios da civilização até os dias atuais, a mulher sofre com a discriminação e impossibilidade de atuar no cenário profissional. A posteridade registrou fatos impressionantes que oprimiram a mulher durante muitos anos e afugentaram seus sonhos e aspirações, oferecendo-lhe um espaço restrito e limitado à prática doméstica, muito se discute sobre a origem histórica da discriminação da mulher, mas o que se constata é que ela era submissa ao homem em todos os sentidos: domésticos, de lazer e sexuais.

Elas não podiam sair de casa, e se assim fizessem, eram mal interpretadas, sofriam discriminação e repúdio por parte da sociedade. O trabalho fora de casa era exclusivamente para os homens, que eram os chefes da família.

A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão de obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias, onde trazendo definitivamente, a mulher na produção.

Assim como o homem a mulher vende sua força de trabalho mas não tem o mesmo valor que eles no mercado. A precarização do trabalho está cada vez maior, podendo perceber que fica cada dia mais evidente a cada redução de postos, a cada readequação das empresas, a cada demissão – seja ela individual ou em massa. As condições de trabalho em muitos lugares são péssimas e o salário não tem sido reduzido constantemente sob as mais diversas variações. A ‘classe que vive do trabalho’, homens e mulheres, acabam se submetendo aos salários ruins, pois depende deste ganho para sustentar a família, por não terem outra fonte de renda, por não terem outras oportunidades de melhores empregos e salários. Sendo assim muitas famílias, vivem apenas de uma renda e à mulher são oferecidas ainda menos oportunidades pelo mercado de trabalho.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos,

chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias.

Ao ocorrer a Revolução Industrial, houve a exploração de mão de obra, sendo o tempo controlado não pelos artesãos, pelos donos da indústria. Os trabalhos das mulheres e das crianças foram muito importantes para as fábricas, pois diminuía os esforços executados como também os custos com os salários. As mulheres passam a serem totalmente explorados nas fábricas tendo exceção nas horas de trabalho, salários muito baixos entre outros.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), elas estão mais presentes nas vagas de emprego, embora ainda abaixo dos homens. O dado é confirmado pelo Ministério do Trabalho no Brasil, que aponta crescimento da ocupação feminina em postos formais de trabalho de 40,8% em 2007 para 44% em 2016.

Apesar do avanço, o dado não condiz com o percentual de mulheres na população brasileira. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) já são maioria por aqui, com 51,03%.

As estatísticas são um ingrediente a mais em um debate complexo, que envolve ainda a desigualdade com os homens no que diz respeito à remuneração recebida, por exemplo.

Esse é um tema diretamente ligado ao modo como a sociedade se estruturou século após século. É por isso que, para termos um panorama completo, vale fazer uma visita ao passado, além disso, é importante mergulhar novamente nos números para analisar o que eles podem mostrar sobre o cenário atual e as perspectivas de futuro.

2.1 Discriminação de gênero

Para abordar a questão de discriminação de gênero é necessário relembrar que este conceito é o ato de violência simbólica e psicológica sendo a forma de violência executada pelo corpo sem agressão física, ferindo moralmente e emocionalmente causando a exclusão social, com maior ênfase nas mulheres.

Nesse contexto, a mulher é vista como inferior em diferentes situações, a principal referência é o mercado de trabalho.

Há tempos, as mulheres eram enxergadas como incapacitadas para exercer funções de seu interesse que não fosse os serviços em relação ao lar, uma força feminina cresceu conforme o passar dos anos, atualmente é possível observar a grande maioria de mulheres escolarizadas e conquistando espaços profissionais antes considerados exclusivamente de domínio masculino. Mesmo que de forma lenta, as trabalhadoras estão chegando a posições de prestígio e começando a exercer poder de comando.

Embora mulheres consigam conquistar seu espaço no mercado de trabalho, há obstáculos para serem enfrentados, como na busca por um salário igualitário ao homem, melhor função ou emprego, e maiores chances de promoção ou remuneração em créditos, por projetos bem elaborados.

Esse fato se dá a partir da visão da cultura patriarcal, que induz a mente e o indivíduo, simbolizando a diferença entre os gêneros, visto que o homem se considera superior. Durante muito tempo o homem se enxergava como o mais forte, mais sábio ou mais corajoso, definindo a mulher como "sexo frágil", perante essa definição, a discriminação cresceu até em lugares de debates e movimentos das mulheres em busca da igualdade, resultando em que a mulher em busca de direito, ou o lugar dado ao direito da mulher "nunca foi um direito". É diante desse conceito que a mulher buscou e continua buscando a igualdade, que vem através de toda desigualdade tanto em lugares profissionais, esportes ou situações políticas. A discriminação de gênero em si nasce dessa cultura patriarcal que foi imposta, porém não impede a resistência feminina em busca de seus direitos e liberdade.

2.2 Discriminação salarial

A discriminação salarial ocorre quando os indivíduos com as mesmas habilitações e experiência de trabalho e que realizam trabalhos semelhantes, são pagos de forma diferente. A lei na grande maioria dos países proíbe a discriminação salarial em razão de:

- Gênero e disposição sexual;
- Nacionalidade;
- Idade;
- Estado Civil;
- Descendência;
- País de Origem;
- Raça;
- Religião;

As mulheres em muitos países têm em média por hora, salários mais baixos do que os seus colegas do sexo masculino. Estas diferenças salariais variam de forma tão ampla como entre 10 a 40%, comparando e calculando uma média de toda a população ativa dividida por sexos. Formalmente essas diferenças são contabilizadas. Mas serão justas? Não, não são nada justas! Na prática, as mulheres parecem ter menos tempo para ganhar mais. Muitas vezes elas têm mais atividades para fazer do que apenas trabalhar por dinheiro, se acrescentar em responsabilidades domésticas. E às vezes são também vítimas de assédio sexual por homens, com consequências na carreira profissional, incluindo deixar um emprego devido ao stress criado. Há muitas razões para as diferentes opções de carreira que as mulheres fazem durante a sua vida profissional. Tanto os homens como as mulheres consideram estas escolhas e as diferenças bastante normais, no entanto, as (longo prazo) consequências destas escolhas apenas mantêm os níveis de rendimento das mulheres em valores mais baixos.

2.2.1 Quais são as causas das grandes diferenças salariais

Disparidades nas remunerações podem crescer por causa de uma série de escolhas que os trabalhadores enfrentam e fazem nas suas vidas profissionais. Essas escolhas dizem respeito a:

- Habilitações;

- Profissão, arte ou negócio;
- Setor empresarial;
- Pequena, média ou grande empresa;
- Trabalho a tempo parcial ou tempo integral;
- Formação profissional no emprego.

2.3 Igualdade

Igualdade é a ausência de diferença. A igualdade ocorre quando todas as partes estão nas mesmas condições, possuem o mesmo valor ou são interpretadas a partir do mesmo ponto de vista, seja na comparação entre coisas ou pessoas. A palavra igualdade está relacionada com o conceito de uniformidade, de continuidade, ou seja, quando há um padrão entre todos os sujeitos ou objetos envolvidos. A igualdade na justiça parte da premissa que todos os indivíduos, de uma determinada nação, por exemplo, estão sujeitos às mesmas leis que regem o país, devendo obedecer aos mesmos direitos e deveres. A igualdade no Brasil é prevista no artigo 5º da Constituição Federal, chamado de princípio da igualdade e que diz que todos são iguais perante a lei. A Constituição Federal ainda garante a distinção entre a igualdade formal, que é aquela formalizada pelo artigo quinto, e a igualdade material, onde estão incluídas as políticas públicas de redução da desigualdade social e erradicação da pobreza. Etimologicamente, a palavra igualdade tem origem do latim *aequalitas*, que quer dizer aquilo que é igual, “semelhante” liberdade, igualdade e fraternidade são os direitos que foram exigidos pela população da França durante a Revolução Francesa”. Esta frase viria a sintetizar toda a natureza da revolução e do espírito do novo cidadão francês. Este grito de ordem passaria a ser um modelo para muitas outras revoluções em várias partes da Europa e do resto do mundo.

3 FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é um negócio jurídico no qual o empregado tem que ser sempre uma pessoa física, natural, onde deve existir uma contraprestação em decorrência do serviço prestado por parte do empregado, sendo que a prestação de serviço não pode ser eventual, mas sim contínua. O empregado não pode prestar os serviços de qualquer forma; o empregador tem o direito de determinar o modo como o trabalho deve ser feito pelo empregado.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) define contrato de trabalho como sendo o “acordo, tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. Por isso o contrato de trabalho é conhecido como um contrato realidade, cujo efeito jurídico é a relação de emprego, gerando direitos e obrigações para os contratantes (objeto do contrato).

3.1 Salário

Salário ou remuneração é o conjunto de vantagens habitualmente atribuídas aos empregados, em contrapartida de serviços prestados ao empregador, em quantia suficiente para satisfazer as necessidades próprias e da família.

O salário é a remuneração que um trabalhador recebe pelo serviço que ele executa, o valor deste salário é variável de acordo com o contrato firmado entre o empregador e o empregado.

Existe um valor mínimo que deve ser pago para o funcionário, conforme as leis trabalhistas brasileiras ou de associações ou sindicatos que o empregado pertence.

Existem três maneiras que permitem que o salário seja pago, são elas:

- Por tempo de trabalho – o valor é fixo.
- Por produção - é variável e depende exclusivamente do funcionário;

- Por tarefa (comissão) – misto, o funcionário recebe um valor fixo mais um valor por vendas, por exemplo.

3.2 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho da mulher não difere da dos homens e será de 8 horas diárias, em algumas atividades profissionais a lei fixa jornadas inferiores, não por causa do sexo, mas em decorrência da natureza do trabalho, como no caso das telefonistas, etc. (DELGADO 2010).

Então a duração máxima normal semanal de trabalho é o mesmo de todo empregado, 44 horas mensal, nos termos do art.7º, XIII, da Constituição Federal de 1988. (DELGADO, 2010).

Em relação às horas extras, aplicam-se também regras iguais para ambos os sexos. Ocorre que os artigos 374 e 375 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que tratavam sobre a limitação do direito da mulher a realização de horas extras foram revogados pela lei 7.855 de 1989 (ANJOS, 2016).

No que tange aos períodos de descanso, há diferenças na legislação. Conforme o art. 384 da CLT, no caso de prorrogação de horas extras ao horário normal, será obrigatório descanso de no mínimo quinze minutos antes do início do período extra de trabalho. Há divergências sobre essa norma, pois há algumas decisões que afirmam não ter sido recepcionada pela ordem constitucional vigente, enquanto outras decisões dizem tratar-se da aplicação da justiça distributiva, não ferindo a Constituição, uma garantia já existente (ANJOS, 2016).

Havendo trabalho aos domingos, caso não seja o momento do repouso semanal remunerado, deverá ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, de forma a favorecer o repouso dominical (ANJOS, 2016).

Importante se faz ressaltar que para os menores de 18 anos de idade a norma cogente é a inadmissibilidade do trabalho exercido na indústria, entretanto, não por serem mulheres, mas por não terem idade suficiente. Vimos que a Constituição Federal de 1988, seguindo orientação diferente da Constituição de

1967, abriu caminho para a reformulação, que é inspirada no conceito da igualdade entre homens e mulheres (DELGADO, 2010).

Além das disposições constitucionais que regulam o trabalho da mulher, ainda há normas vigentes que, obrigatoriamente, devem ser observadas pelo empregador, sendo algumas delas questionadas em nível doutrinário. (COAD MG, 2017).

Afirmou a especialista em políticas públicas e gestão governamental e uma das autoras do trabalho (FONTURA, 2015)

A responsabilidade feminina pelo trabalho de cuidado ainda continua impedindo que muitas mulheres entrem no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, aquelas que entram no mercado continuam respondendo pelas tarefas de cuidado, tarefas domésticas. Isso faz com que tenhamos dupla jornada e sobrecarga de trabalho.

3.3 Saúde e segurança

Acerca do tema, observa-se que a necessidade de proteção do ambiente de trabalho e das condições em que a atividade é exercida leva o legislador a fixar normas mínimas de higienização dos métodos e locais de prestação de serviços da mulher, assim como preceitua o art. 389 da CLT (DELGADO 2010).

Sendo assim, toda empresa é obrigada a prover os seus estabelecimentos de instalação que assegurem ventilação e iluminação, que disponham de bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários e de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico, instalar vestuários com armários individuais privados das mulheres, salvo em se tratando de estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, nas quais se exija a troca de roupa. Ainda, fazendo-se necessário, para guarda de pertences da empregada, serão exigíveis gavetas e escaninhos, como também poderá haver a obrigatoriedade no fornecimento de óculos, máscaras, luvas e roupas especiais gratuitamente (DELGADO 2010).

Vela destacar que a mulher não pode ser submetida a esforços superiores às possibilidades físicas médias do organismo feminino. Ao empregador é vedado utilizar a empregada em atividades que demandem o emprego de força

muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional, entendido como serviço descontínuo aquele com paralisações constantes e intermitentes na duração da jornada diária de trabalho, assim como reza o art. 390 da CLT. (DELGADO, 2010).

3.4 Maternidade

Na vida das mulheres um dos momentos mais importantes é o nascimento do seu filho ou quando ela consegue a adoção de uma criança, e é nesse momento em que a criança mais precisa do carinho e atenção da mãe.

De acordo com CHC Advocacia (2019), a licença maternidade consiste no benefício previdenciário que garante às mães um período de afastamento do seu posto de trabalho, a fim de fornecer um desenvolvimento saudável e a formação de vínculo com a criança.

Sobre o direito à licença-maternidade

A licença-maternidade é um direito constitucional previsto no artigo 7º inciso XVIII.

“Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”:

“XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Além da previsão constitucional, a CLT, no artigo Art. 392, garante a empregada gestante o direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, que dá em torno de seis meses, sem prejuízo do emprego e do salário (CAPISTRANO, 2019).

O objetivo é que a trabalhadora que contribui com a previdência, tenha direito a permanecer afastada pelo período de 120 dias para dar assistência à criança após o seu nascimento (CAPISTRANO, 2019).

Até mesmo em caso de aborto não criminoso, adoção ou falecimento da criança após o parto, é garantido a licença-maternidade, porém, em alguns casos, de forma proporcional (CAPISTRANO, 2019).

Por exemplo, em caso de aborto espontâneo ou não criminoso a trabalhadora terá direito a duas semanas de descanso (CAPISTRANO, 2019).

4 LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES

As mulheres vêm conquistando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho em diversas áreas, sendo os espaços que antes eram ocupados por homens. Nota-se que, com os processos e desenvolvimento dos direitos femininos e evolução históricas, as chances para as mulheres aumentaram, tendo o poder de conquistar posições de prestígio e exercer cargos com maior poder de comando. No entanto, ainda é possível constar a desigualdade e discriminação em algumas organizações que nunca deram oportunidade para mulheres assumirem um posto de importância.

Pode-se observar que em muitas organizações existe uma avaliação de gênero e não indivíduo, resumindo a liderança em dar ordens, característica que por muito tempo foi considerada masculina. Ser líder é estar acima de ser autoritária, deve ter sensibilidade emocional, empatia e paciência, o que apresenta um perfil também feminino. Ao decorrer que as mulheres veem se posicionando, apresentando suas habilidades, buscando conhecimento e melhorias, elas se tornam importante para as organizações, resistindo a qualquer ameaça que a impeça de poder chegar ao mesmo nível da chefia, ou que a impeça de crescer e obter os mesmos direitos.

É importante mencionar que, em relação a participação feminina em cargos de comando, tem variação de acordo com o setor de atividade e cultura organizacional da empresa, a Natura (indústria de cosméticos) tem a maior parte de mulheres, quando a Volkswagen (Indústria automobilística) tem uma menor participação feminina. De qualquer modo, mesmo nas empresas que mulheres são a maioria, há possibilidades dos homens nos postos de responsabilidade e poder, tendo assim uma maior remuneração. Contudo, é crucial que as grandes empresas quebrem esse estreitamento de oportunidade e elimine os traços de discriminação e desigualdade, para que futuramente enxerguem a capacidade de uma gestão feminina ser competente e trazer resultados positivos para a organização.

4.1 Características da mulher no mercado de trabalho

Os avanços das mulheres no mercado de trabalho, nos últimos 10 anos ocorreram um acréscimo de 83% na renda das mulheres brasileiras. E com isso só vem aumentando o número de mulheres no mercado de trabalho, atuando e liderando.

A seguir, algumas características que determinam a liderança feminina.

Orientação às pessoas: São sociáveis, expressivas e próximas, o qual oferece muito potencial no momento de conseguir compromissos, seja com os objetivos da organização ou em um projeto em particular.

Tendência à cooperação: Isto faz com que o trabalho em equipe seja mais natural, já que elas são ativas na inclusão e contenção das pessoas. Também, preocupam-se porque os processos sejam organizados e sadios.

Capacidade de agir em muitas direções: Contam com a capacidade inata de pensar e agir em muitas direções ou temas ao mesmo tempo. Isto representa uma vantagem no momento de tomar decisões e enfrentar crises.

Liderança horizontal: A liderança feminina é inclusiva, encoraja a participação e compartilha o poder e a informação com aqueles que lideram. Tende a criar e a fortalecer as identidades de grupo.

Predomínio do emocional: Em geral estão capacitadas para ter em conta o lado “humano” das pessoas e gerar altos níveis de empatia.

Maior predisposição à mudança: Seu estilo é inovador, com um firme sentido da qualidade, centrado na pessoa, flexível, comunicativa e persuasiva.

4.2 Desafios enfrentados pelas mulheres

Segundo o Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016 do Fórum Econômico Mundial, entre os 144 países avaliados, o Brasil ocupa a 79ª posição do índice global de disparidade de gênero, tendo as participações econômicas e política como as principais lacunas registradas. Vale registrar que o Fórum destaca que a disparidade nesses dois aspectos é um problema global. No mundo inteiro, as mulheres têm menos de 25% de representação política em relação à alcançada pelos homens e 59% de participação econômica.

No quesito de igualdade de salários, o Brasil ocupa a 129ª posição, dentre os 144 países avaliados. Quando se trata de cargos executivos, a diferença salarial entre homens e mulheres é de mais de 50%. Irã, Iêmen e Arábia Saudita, que são países criticados por violar os direitos das mulheres, estão em melhor posição que o Brasil. A equiparação salarial entre mulheres e homens no Brasil levará um século.

Além da igualdade salarial, outros dois quesitos chamam a atenção: a 87ª posição do país na presença de brasileiras no mercado de trabalho, que fica na casa dos 62%, enquanto a dos homens é de 83%; e a renda média das brasileiras, que é de 11.600 dólares por ano, enquanto a dos homens é de 20.000 dólares.

Por outro lado, segundo o relatório, em saúde e acesso à educação, praticamente não há diferenças entre homens e mulheres no país. Contudo, no Brasil, ainda não foram superadas as recorrentes dificuldades encontradas pelas trabalhadoras no acesso a cargos de chefia e de equiparação salarial com homens que ocupam os mesmos cargos/ocupações. O mesmo ocorre em outros países do mundo: "O número de mulheres em posições de chefia continua extremamente baixo, com apenas quatro países do mundo tendo igualdade entre o número de homens e mulheres legisladores, ocupando cargos executivos e diretores de empresas, apesar de 95 países terem o mesmo índice, ou até maior, de mulheres com diploma superior", diz o documento.

Alguns afirmam que o grande desafio para as mulheres dessa geração, é tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo.

De fato, a equiparação salarial com os homens é um desafio, mas embora elas já tenham provado que podem também ser boas motoristas, mecânicas, engenheiras, advogadas, sem ficar atrás de nenhum homem; já tenham provado que as mulheres são perfeitamente capazes de cuidar de si, de conquistar aquilo que desejam e de provocar mudanças profundas no curso da história, ainda é recorrente concentração de ocupações das mulheres no mercado de trabalho, em atividades como professoras, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas ou em serviços de saúde.

Esse quadro chama a atenção para outra desigualdade, bastante evidente, das mais desafiadoras no que tange relações de gênero, e que está vinculada ponto de vista cultural e social: as representações sociais da participação

da mulher dentro de espaços variados seja na família, na escola, igreja, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade.

Assim, outro grande desafio recai sobre a análise da situação da presença feminina no mundo do trabalho, e a identificação de desafios passa por uma revisão das funções sociais da mulher, além de passar também pela crítica ao entendimento (convencional) do que seja o trabalho e as formas de mensuração a ele aplicadas, que são efetivadas no mercado. Só para fazermos um recorte rápido, o contingente das mulheres trabalhadoras mais importantes está concentrado no serviço doméstico remunerado; no geral, são mulheres negras, com baixo nível de escolaridade e com os menores rendimentos na sociedade brasileira.

Em resposta, são fundamentais que as mulheres lutem por políticas públicas que universalizem o direito de acesso às creches, à educação infantil, básica e média, todas em tempo integral.

Além da equiparação salarial e dos aspectos das representações sociais da participação feminina nos espaços sociais, um terceiro desafio se coloca diante das mulheres, que é o de reconhecerem diversidade naquilo que as torna iguais, pois quando mergulhamos mais fundo na questão do gênero trazendo de forma transversal outros aspectos da diversidade como raça, orientação sexual e religião, tornaram o leque de desafios maior e mais complexo: mulheres brancas com alto nível de escolaridade não enfrentam os mesmos desafios das mulheres negras com alto nível de escolaridade; mulheres brancas com alto nível de escolaridade e lésbicas enfrentam desafios que mulheres brancas ou negras heterossexuais desconhecem, e assim por diante.

O emprego, a renda, o acesso à educação e saúde são componentes que criam condições para que as mulheres conquistem a igualdade de condições de inserção e de competitividade no mercado de trabalho, mas o caminho para a equidade de gênero precisa se dar conta de que há desafios em diferentes espaços e dimensões e que se traduzem de maneiras diferentes para mulheres diferentes.

5 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso foi realizado por meio de uma pesquisa, contendo dois questionários com perguntas dissertativas e alternativas trazendo informação de como é a vivência das mulheres no ambiente de trabalho, e como enxergam a evolução da mulher dentro desse ambiente. O primeiro questionário teve o objetivo de identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres em relação a liderança e a desigualdade de gênero no âmbito organizacional.

Para responder o questionário algumas mulheres foram convidadas aleatoriamente a participarem da pesquisa, todas se interessaram pelo tema, pois de fato é um engajamento que a maioria das mulheres sofre ou já sofreram. Em relação às profissões exercidas pelas mulheres, houve uma grande diferença, assim como em relação a idade, trazendo uma amostra diversificada de respostas.

Quanto a primeira questão do questionário que perguntava o que é ser líder, as participantes alegaram na concepção de cada uma, como estão transcritas a seguir nas exatas palavras das entrevistadas:

"Para eu ser líder é aquele que apoia e incentiva toda a equipe, ouve a opinião de todos, procura sempre orientar e não ordenar"

"Líder é ter uma postura adequada e delegar tarefas com quem seja responsável de fazer"

"Líder é ser uma pessoa integra que consegue extrair o melhor dos seus profissionais e confia em suas capacidades"

"Ser líder é orientar a equipe, saber ouvir, se comunicar bem, procurar sempre entender as pessoas e suas dificuldades".

A segunda questão "é possível identificar um modelo feminino de gestão" muito relevante no questionário revelou que a maioria acredita que seja possível identificar, seja por meio da organização, empatia, flexibilidade, como por mulheres serem mais cooperativas e se adaptarem facilmente com mudanças. Obtendo apenas uma discórdia, pois a participante acredita que independente do gênero cada funcionário tem o seu estilo de trabalho.

Quanto a pergunta sobre poder dizer se as mulheres tem mais dificuldades de subir na carreira do que os homens, todas as entrevistadas

concordam com a dificuldade, dado ao motivo que por conta de toda herança patriarcal de que os homens sabem mais e fazem melhor a mulher sofre com os preconceitos, e não realizam grandes projetos ou sejam líderes.

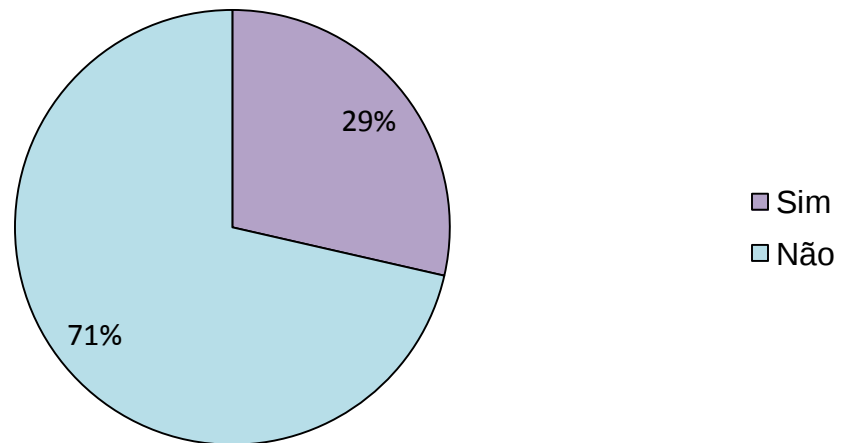
Em relação à quarta pergunta sobre contratar ou promover um homem ou uma mulher se são avaliadas as competências de cada uma de forma igualitária, ou se é decidido baseado no estado civil, licença maternidade e filhos pequenos, todas as entrevistadas responderam que não é de forma igualitária, pois mulheres quando tem família o avaliador pode acreditar que seja um problema na hora de conciliar o trabalho e a família.

As questões que tem relação com a possibilidade de conciliar a família e trabalho, todas as mulheres que participaram da pesquisa, acredita que é possível, diferenciando cada uma da sua forma, como não ter a vida pessoal aberta na vida profissional, e se manter responsável dentro do ambiente de trabalho.

Por fim, quanto à última pergunta sobre almejar ocupar o cargo de liderança, uma diversidade de respostas foram obtidas, pois dentre as mulheres entrevistadas, duas não tem esse desejo de liderar por acreditar que seja um cargo com muitas responsabilidades, enquanto as outras duas almeja obter o cargo, pois a função impõe respeito e faz diferença na vida dos colaboradores.

O segundo questionário com 6 questões foi preparado como parte do plano do trabalho para obter respostas em gráficos, que resultou em percentagem cada resultado. As questões foram voltadas para o ambiente profissional onde cada uma trabalha, assim como se o feminismo está contribuindo para fortalecer o lugar das mulheres dentro das organizações. Dentre cada questão e cada entrevistada teve uma diversidade de resultados, o possibilitou uma conclusão de que as mulheres, ainda hoje, sofrem com a desigualdade, porém que está conquistando o seu espaço cada vez mais.

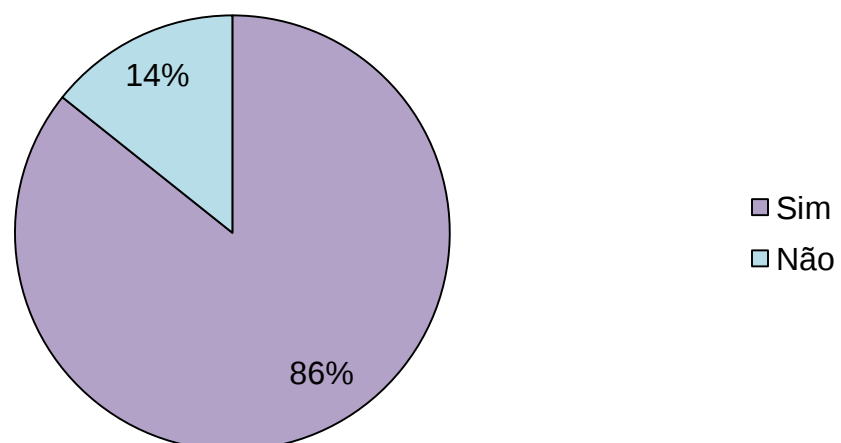
1. Igualdade entre homens e mulheres no seu ambiente de trabalho.



Fonte: Elaboração própria do grupo, 2019.

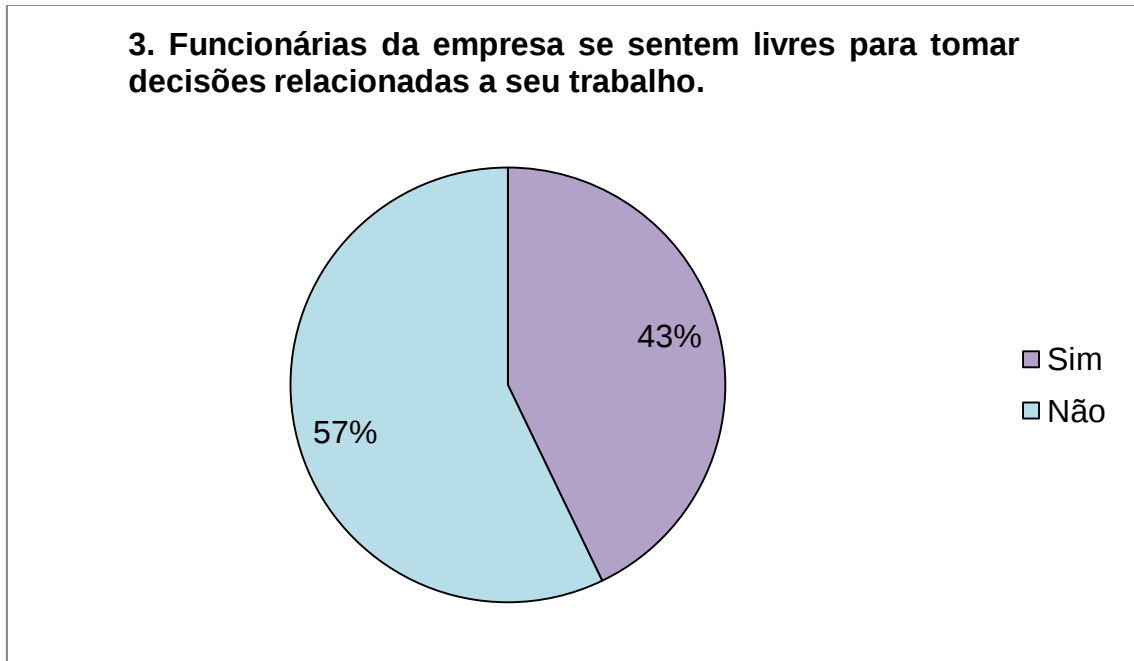
Conforme o gráfico 1, 71% das respondentes não concordaram que existe igualdade entre homens e mulheres no seu ambiente de trabalho. Já 29% delas acreditam que há igualdade entre ambos no seu ambiente de trabalho.

2. Líderes femininas sofrem preconceito ao administrar uma empresa.



Fonte: Elaboração própria do grupo, 2019.

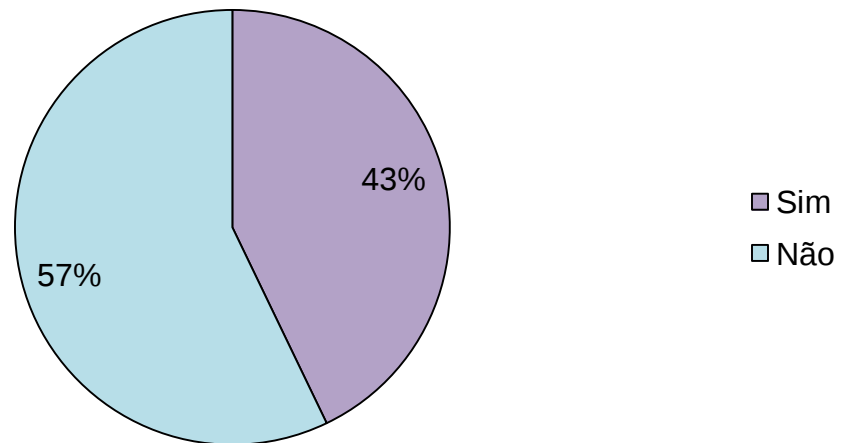
Conforme o gráfico 2, onde 86% das entrevistadas acreditam que uma líder mulher sofre preconceito administrando uma empresa. Já 14% delas discordam.



Fonte: Elaboração própria do grupo, 2019.

Conforme o gráfico 3, onde 57% das entrevistadas não se sentem livres para tomar decisões relacionadas ao seu trabalho. Já 43% delas se sentem livres.

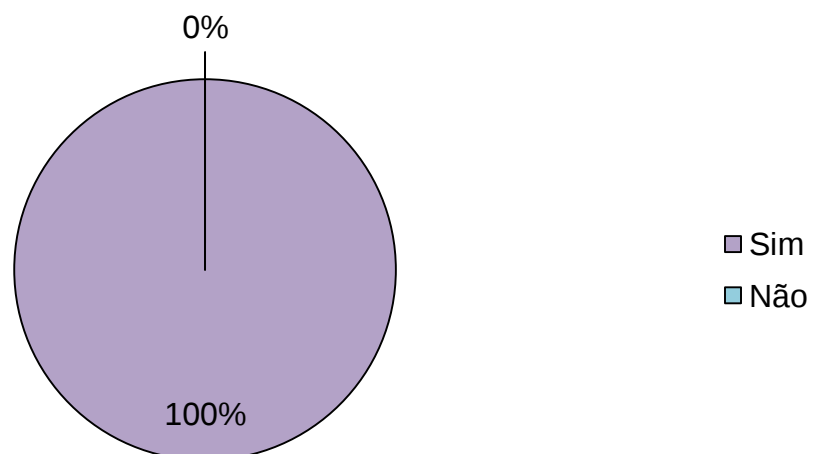
4. Satisfação sobre a liderança da organização.



Fonte: Elaboração própria do grupo, 2019.

Conforme o gráfico 4, onde 57% das entrevistadas não estão satisfeitas com a liderança da organização. Já 43% delas estão satisfeitas

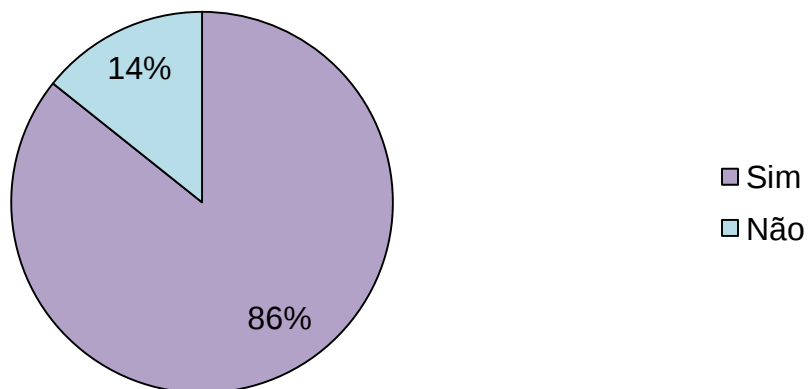
5. Mulheres conquistando seu espaço no mercado de trabalho.



Fonte: Elaboração própria do grupo, 2019.

Conforme o gráfico 5, onde 100% das entrevistadas acreditam que as mulheres estão conquistando o seu espaço no mercado de trabalho.

6. O feminismo contribuindo para fortalecer o lugar das mulheres dentro das organizações.



Fonte: Elaboração própria do grupo, 2019.

Conforme o gráfico 6, onde 86% das entrevistadas acreditam que o feminismo está contribuindo para fortalecer o lugar das mulheres dentro das organizações. Já 14% delas discordam.

CONCLUSÃO

Compreende-se que, nos últimos tempos a mulher tem evoluído dentro do mercado de trabalho, conquistando o seu lugar no ambiente organizacional e lutando para que os direitos sejam igualitários, cedendo mais oportunidades, e estimulando outras mulheres a obterem conhecimento e ingressar no mercado.

Pôde-se verificar, no decorrer do estudo, dentre as muitas discriminações sofridas pelas mulheres, algumas persistem há décadas, e vem superando vários obstáculos. Porém, ainda há muito que conquistar, principalmente na questão de igualdade entre os sexos, ao fim das diferenças salariais e da falta da oportunidade para crescimento dentro da organização e para conquistar o cargo de grande importância. Desta forma, apesar da força feminina estar mostrando autoridade e se desenvolvendo para encarar os desafios de trabalho direcionado por homens, é necessário que as famílias, os parceiros, e os governos tomem consciência da importância do papel da mulher dentro das organizações e na contribuição como líder, dando ainda mais força para que todas as mulheres busquem por aquilo que deseja.

Por meio do desenvolvimento do trabalho conseguimos entender melhor o desempenho das mulheres e sua busca por igualdade. Hoje o perfil profissional feminino é muito diferente do século passado, pois além das mulheres se desempenharem no ambiente profissional não deixam de ser mães, esposas ou donas de casa, e mesmo com esse desempenho e apresentando um trabalho produtivo dentro das organizações não é o suficiente para alcançar a igualdade salarial e profissional.

Em relação à liderança feminina, entendemos que a mulher é tratada com respeito e a aceitação é mais positiva em áreas que são consideradas de gênero feminino, como a educação e saúde. Porém o crescimento feminino em áreas como tecnológica vem para mostrar o resultado da capacidade igualitária ao homem, dando ainda mais oportunidade. Evidenciando que é necessária uma renovação de pensamentos e atitudes da sociedade em geral, assim como estudos constantes sobre a evolução das mulheres no mercado de trabalho e as barreiras que as

mesmas enfrentam, com o intuito de adotar mudanças significativas para um ambiente profissional e pessoal mais justo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ana Carla Farias; ALVES, Ana Karina da Silva. **As trajetórias e lutas do movimento feminista no Brasil e o protagonismo social das mulheres**. Seminário (Graduanda de Serviço Social, Mestranda em Serviço Social, Trabalho e Questão Social). 2013. Disponível em: <http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/69-17225-08072013-161937.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2019.

ANJOS, Daniele. **O trabalho da mulher e a legislação brasileira**. Disponível em: <<https://danieledanhos.jusbrasil.com.br/artigos/405061977/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

ARAUJO, Sara Raquel. **Análise sobre a posição da mulher no mercado de trabalho**. Monografia Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/analise-sobre-posicao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 9 set. 2019.

AS PRINCIPAIS LUTAS E CONQUISTAS DAS MULHERES AO LONGO DA HISTÓRIA. **Escola educação**. Disponível em: <https://escolaeducacao.com.br/lutas-e-conquistas-das-mulheres>. Acesso em: 12 ago. 2019.

CAPISTRANO, Patricia, **Entenda sobre a licença maternidade: da prorrogação à dedução do pagamento na GPS**. 2019. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/licenca-maternidade/>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

COAD - Soluções Confiáveis. **Conheça as regras que regulam a duração do trabalho da mulher**. Belo Horizonte, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo. 2010. p, 900.

_____. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo. 2010. P. 901

_____. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo. 2010. P. 902.

FOUTOURA, Natália. **Mulheres trabalham 7,5 horas a mais que homens devido à dupla jornada**. 2015. Disponível em: <http://www.gaz.com.br/conteudos/geral/2017/03/06/90653-mulheres_trabalham_75_horas_a_mais_que_homens_devido_a_dupla_jornada.html>. Acesso em: 11 nov. 2019.

LENZI, Tié. **O movimento feminista no Brasil**. 21 fev. 2019. Disponível em: <https://www.todapolitica.com/movimento-feminista-brasil>. Acesso em: 16 set. 2019.

LONGHI, Tatiana Castro; SANTOS, Flávio Anthero Nunes Vianna dos. **Uma análise crítica das condições de trabalho na indústria têxtil desde a industrialização do setor até os dias atuais**. HFD Revista, ano 2016, v. 5, ed. 10, p. 73-90, ago/dez 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.udesc.br/index.php/hfd/article/viewFile/8832/6198>>. Acesso em: 9 set. 2019.

MULIER, **Mulheres operárias: do século XVII aos dias atuais**, Jornal Mulier, 2009, n. Nº 70, 2 mar. 2013. Disponível em: <<http://jornalmulier.com.br/mulheres-operarias-do-seculo-xvii-aos-dias-atuais/>>. Acesso em: 9 set. 2019.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaup. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**, Campinas, SP, ano 2017, v. 26, n. 1, p. 1-21, 10 nov. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e41780.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2019.

RODRIGUES, José Paz. **Olympe de gouges, importante feminista francesa**. 2017. Disponível em: <<https://pgl.gal/olymp-e-gouges-importante-feminista-francesa/>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

SIGNIFICADOS. 2016 Disponível em : <<https://www.significados.com.br/igualdade/>> Acesso em : 9 de set. 2019.

SILVA, Célia Regina; CARVALHO, Paula Manguiera; SILVA, Elisangela. **Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras**. Artigo (Bacharel em Administração) - Faculdade da Aldeia de Carapicuíba, São Paulo, 2017. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2019.

SILVA, Daniel Neve. **O que é feminismo?**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-e-feminismo.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

Apêndice A – Questionário



QUESTIONÁRIO - UNIDADE I

1. Para você, o que é ser líder?
2. É possível identificar um modelo feminino de gestão?
3. Pode-se dizer que para as mulheres ainda é mais difícil subir na carreira do que para os homens? Justifique
4. Na hora de promover ou contratar um homem ou uma mulher, são avaliadas as competências de cada um de forma igualitária? Ou decide-se mais baseado no estado civil, licença maternidade, filhos pequenos, entre outros?
5. Como você diferencia a vida pessoal da profissional?
6. Você acredita que é possível conciliar a família e trabalho?
7. Ao inserir-se no mercado de trabalho, você almeja (ou almejara) ocupar cargo de liderança? Por quê?

Apêndice B – Questionário múltipla escolha.



QUESTIONÁRIO – UNIDADE II

1. Você acredita que existe igualdade entre homens e mulheres no seu ambiente de trabalho?
☐ Sim
☐ Não
2. Para você, uma líder ser mulher sofre algum preconceito por administrar a empresa?
☐ Sim
☐ Não
3. Você enquanto funcionária se sente livre para tomar decisões relacionadas a seu trabalho?
☐ Sim
☐ Não
4. Com relação à liderança da organização, você está satisfeita?
☐ Sim
☐ Não
5. Você concorda que a mulher está conquistando o seu espaço no mercado de trabalho?
☐ Sim
☐ Não
6. Para você, o feminismo está contribuindo para fortalecer o lugar das mulheres dentro das organizações?
☐ Sim
☐ Não