

REVISTA TÓPICOS

A EVOLUÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES

DOI: 10.5281/zenodo.10459983

Jéssica Torres da Silva¹

Roberta Meirelles Ferreira do Carmo²

Ricardo Nascimento Ferreira³

INTRODUÇÃO

Há anos a presença feminina aumentou gradativamente no mercado de trabalho e esse aumento vem de décadas de lutas a fim de conquistar um espaço necessário, direitos garantidos, segurança e respeito, observando-se o princípio da igualdade, aos quais homens e mulheres devem ser tratados de formas iguais.

Segundo Gomes (2005) apud Clara Alves (2023) No século atual, o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho aparentemente parece estar se consolidando, mas existem vários obstáculos, como: salários

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

inferiores em relação ao dos homens executando as mesmas tarefas; dupla jornada; deficiências nas políticas sociais; menores chances de capacitação; falta de voz para tomar decisões e negociar acordos coletivos de trabalho diante das desigualdades de gênero nas relações sindicais, dentre outros.

A consolidação das leis trabalhistas, promulgada em 1943, que solidificou tudo relativo ao trabalho, foi essencial para o exercício das atividades empregatícia das mulheres no Brasil e com o passar dos anos e a crescente busca por mais direitos, as mulheres começaram a ocupar ainda mais espaço dentro do ambiente trabalho. Porém, apesar de existir muitas leis de proteção e garantias, ainda havia muitas barreiras a serem quebradas, como por exemplo; O preconceito que as mulheres sofrem apenas por serem mulheres, pois para a sociedade o papel da mulher era apenas o de servir, cuidar da casa e da família e o provedor das necessidades de um lar era o papel do homem.

Entretanto, apesar de haver muitos preceitos a serem desconstruídos na sociedade quando se fala do papel da mulher, em 1988, houve a promulgação da constituição federal e essa publicação foi um grande marco

REVISTA TÓPICOS

para a evolução e proteção da presença feminina no mercado de trabalho garantindo ainda mais direitos e proteção a mesma.

Diante disso, percebe-se um crescimento dos movimentos em prol da mudança de mentalidade e cultura de muitas organizações que apesar das mulheres terem uma presença cada vez mais expressiva no mercado de trabalho, ainda assim, continuam a sofrer preconceitos, como por exemplo, quando é comparado o salário que os homens recebem para exercer a mesma função da mulher, mesmo que essa prática de diferença salarial seja proibida por lei. Segundo o artigo 461 da CLT:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Art. 461.

Em face do exposto, chegou-se à conclusão que é importante que a mulher esteja em todos os níveis hierárquicos de uma organização, pois as mulheres possuem muitas características favoráveis para aprimorar o clima organizacional e podem desenvolver muitas outras características ao ocupar diversos cargos incluindo cargos de liderança além de desbravar o

REVISTA TÓPICOS

mundo do empreendedorismo. Com objetivo de ampliar ainda mais o espaço da mulher e extinguir o conceito de que o papel da população feminina está apenas em servir o marido, os filhos, caso a mulher escolha ser mãe, e fazer tarefas do lar. A sociedade feminina pode estar onde quiser estar, pois todas são capazes tão quanto o sexo oposto.

Todavia, sabemos que existem diferenças físicas entre um homem e uma mulher, porém não impede de a mulher participar de maneira expressiva as atividades laborais. Porque a luta pela equidade de gênero trata-se da igualdade de tratamento e direitos em qualquer tipo de atividade, seja de oportunidades, área trabalhista entre outras. A equidade de gênero no mercado de trabalho ainda está longe do ideal mesmo após todo o espaço em que as mulheres conquistaram, portanto, a busca deve continuar envolvendo toda a sociedade com projetos de incentivo e proteção as mulheres.

O objetivo deste estudo é mostrar o quanto é importante inserir cada vez mais as mulheres de forma volumosa no mercado de trabalho e discutir sobre as dificuldades e preconceitos que a sociedade feminina tende a enfrentar com muito mais frequência, dificuldades e preconceitos que os homens não sofrem ao exercer uma atividade laboral.

Desenvolvimento

Nesta seção contém tópicos explicando o caminho em que as mulheres percorreram para fazer parte do mercado de trabalho, com o objetivo de entender como está atualmente essa evolução. Contém também os direitos

REVISTA TÓPICOS

alcançados, os benefícios, desafios e barreiras que as mulheres ainda passam no século XXI ao lutarem por mais oportunidades igualitárias neste mercado profissional.

2.1 Evolução da presença feminina no mercado de trabalho

No passado a sociedade tinha uma visão da figura feminina com estereótipo de apenas serem capazes para exercer funções domésticas, cuidar da casa, ser filha, mãe ou esposa. A mulher era propriedade de seus pais, maridos, irmãos ou quaisquer que fossem os chefes de família.

Nos primórdios da humanidade, a partir do surgimento das relações familiares entre homens e mulheres, as mesmas nasciam e já eram educadas com o objetivo de satisfazer os homens, cuidarem da casa, dos filhos e da alimentação. Devendo ser mais educadas do que instruídas, gerando a imagem ideal da mulher como esposa e mãe (OST,2009).

Percebemos na citação, que é uma reflexão da que realmente acontecia, que as mesmas sempre foram designadas a receberem ordem da figura

REVISTA TÓPICOS

masculina e atender às suas necessidades. Sempre se sujeitando ao outro. Não podendo ter autonomia nas escolhas do que gostariam de fazer a não ser as que já eram lhes denominadas.

Na história o homem, sempre foi o protagonista. A figura provedora do lar, sempre foi reproduzido sobre a sua postura e sua soberania em comandar. Até os dias de hoje ainda perpetua como viés de referência sobre o posicionamento e comportamento masculino. Ao longo da história a mulher para ter direitos, poder ter escolhas, houve a necessidade de bater de frente com a cultura patriarcal que era o ideal soberano. Uma luta que levou anos até poderem ter direito de se expressarem. Na época do Brasil colônia, período entre 1500 até 1822, um período considerado grande, mas que ainda sim a conquista foi pouca. Era um tempo em que a cultura estruturada se tratava do patriarcado e a repressão, e a desigualdade e preconceito contra a minoria.

A figura feminina no mercado de trabalho, para chegar ao cenário que está hoje, conseguiu sua ascensão devido a um histórico de muitas batalhas, para ocuparem o espaço que estão hoje. Nessa época colonial, inicia-se a luta das mulheres com o intuito da sua liberdade, e a direitos básicos, que lhe eram privados. Elas lutavam por direito a participação política, na sua ação mais básica e primordial, que era o simples direito ao voto, o direito de também poder escolher, direito a educação, ao divórcio e ao livre acesso ao mercado de trabalho. Os movimentos feministas que fortaleceram e conseguiriam validar essas ações e muitas outras ao longo da história.

REVISTA TÓPICOS

A participação das mulheres no trabalho, se inicia no decorrer da ascensão do capitalismo, no século XIX, onde acontece os starts nas mudanças.

De acordo com Tonani (2011), o marco da inserção da mulher no mercado de trabalho sucedeu com a 1ª e a 2ª Guerra Mundial. Com os homens tendo que enfrentar a guerra, as mulheres ficaram responsáveis pela fabricação do armamento e munições e vários outros componentes que abasteciam não só a guerra, mas a economia de uma forma geral. Quando o cenário da guerra teve um fim, muitos dos homens não voltaram para suas famílias, ou ficaram em condições físicas precárias que os tornaram inválidos para retomarem as funções no mercado. E restou as mulheres começarem a assumir os papéis que eram apenas designados a eles. De serem os únicos capazes de prover sustento aos lares. Elas precisaram se mostrar tão capazes quanto. Mas ainda sim houve muito preconceito.

Na era Brasil República, a constituição de 1934, é quando começa os primeiros direitos das mulheres a serem oficializados em documento. A criação da constituição de 34, traz na sua escritura que as mulheres podem exercer não apenas as funções domésticas, e é proibida qualquer distinção salarial por motivos de sexo, proibição de trabalho em condições insalubres e garantia de assistência médica e sanitárias as gestantes, além de um descanso antes e depois do parto. Porém não eram desta maneira que as coisas funcionavam para as mulheres.

REVISTA TÓPICOS

No meio disso, ocorre o crescimento das máquinas e o desenvolvimento tecnológico, a mão de obra feminina, passa a ser vista como de valor e que poderia agregar. Mas já é deparado com carga horária de 18 horas, e um salário muito menor do que os homens. (KUHNER, 1977. Apud QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013).

Sendo assim, marcou o início da participação feminina no mercado de trabalho, mas claro, sempre com uma diferenciação ao sexo masculino.

Figura 1 – Mulheres Trabalhando em fábrica séc. (XIX)

REVISTA TÓPICOS



Fonte: Pesquisa Google Imagens, Mulheres trabalhando em fábrica séc. (XIX)

O cenário no mercado de trabalho para as mulheres, passa a ter um início de uma pequena evolução em 1943, depois que as leis trabalhistas acatam a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais. Mas outro dado que demonstrava ainda a participação da figura masculina nas decisões da vida da mulher, é que até meados de década de 1960, as mulheres casadas,

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

tinham que ter uma autorização legal de seus esposos para poderem trabalhar. Elas não podiam ter essa decisão sozinhas.

Em 1970 é o marco dos movimentos feministas que foram extremamente importantes para lutar pelos direitos e melhores condições de trabalho para as mulheres. O movimento iniciou no EUA, e atingiu o Brasil.

5 anos depois a ONU decretou como “Ano Internacional da Mulher” o que tornou um marco mundial e influenciou a ressignificação da representatividade feminina perante a sociedade.

Em 1988, com mais uma alteração na Constituição Federal, declara e estabelece o princípio da isonomia (todos são iguais perante a lei) a igualdade de gênero, entre homens e mulheres, o que mesmo declarado, ainda não foi e não é o suficiente para assegurar que de fato as mulheres sejam vistas igualmente perante a sociedade.

Sobre essa jornada, Coutinho (2011) diz que:

[...] foi somente no início do Século XX contudo, que as mulheres brasileiras das camadas médias começaram a atuar nas empresas, preenchendo funções de apoio (secretárias, por exemplo) enquanto aguardavam e/ou se preparavam para o

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

casamento, ainda que algumas permanecessem no trabalho mesmo depois de casadas, especialmente antes do nascimento dos filhos, para aumentar a renda familiar. Pouco a pouco, a despeito da permanência da segregação a que sempre foram submetidas na esfera pública, elas foram abrindo espaço e galgando posições cada vez mais elevadas nessas empresas. Atualmente, após anos de exclusão aberta das 14 posições de poder e autoridade, já encontramos, no país, mulheres ocupando posições de destaque, ainda que a exclusão persista, mesmo que, na maioria das vezes, de forma velada (COUTINHO, 2011, p.62)

Percebe-se que tivemos um avanço significativo no começo do século XX, as mulheres começam a ter de fato participação no mercado, ocupando diferentes áreas. É o início de uma nova era para as mulheres, com mais autonomia e liberdade e busca constante pelas mesmas oportunidades que os homens possuem na sociedade e nas organizações.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

2.2 Participação da População feminina dentro das organizações e em cargos de liderança

O desenvolvimento econômico, e a luta do movimento das mulheres e feministas nacional e internacional provocaram mudanças significativas na sociedade e no papel que a mulher pode exercer. Graças a esses movimentos e quebras de lacunas entre os gêneros, as mulheres foram massivamente para o mercado de trabalho, mas, ainda há desigualdades a serem vencidas e essa realidade ainda precisará ser eliminada para que a mulher possa viver numa sociedade igualitária.

É essencial destacar que a participação feminina nas organizações não se trata apenas de cumprir cotas estatísticas, mas sim de reconhecer o valor intrínseco que a diversidade traz para a inovação, criatividade e aprimoramento das práticas de gestão. No entanto, a participação da população feminina em cargos de diretoria e em organizações no século XXI é um desafio e uma oportunidade. A inclusão de vozes femininas traz benefícios tanto para as mulheres quanto para as organizações promovendo uma sociedade mais justa e equitativa.

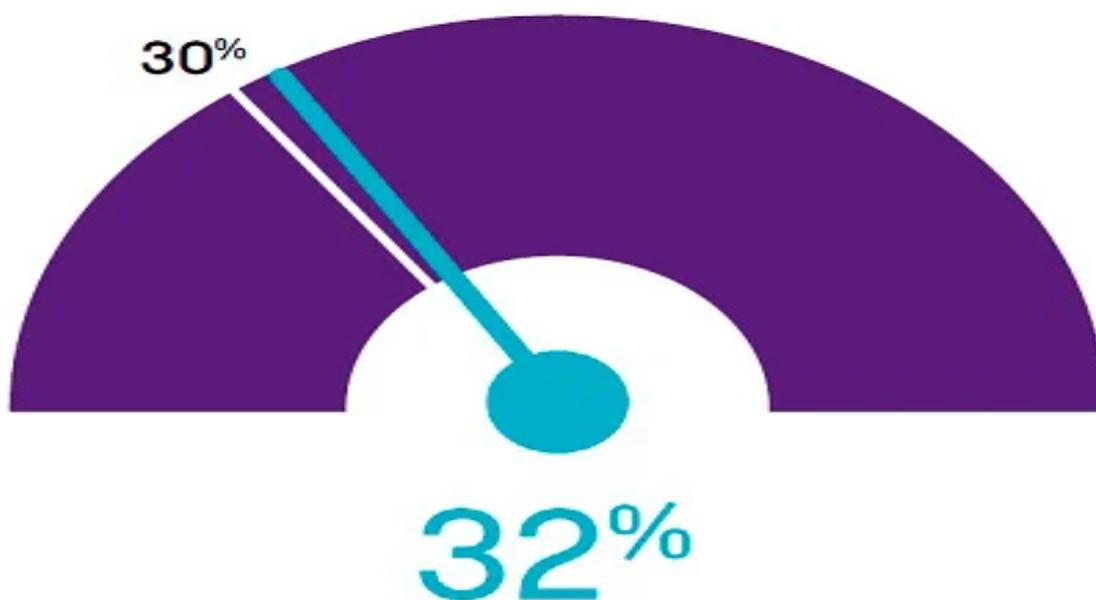
Em 2022, uma pesquisa feita pela Grant Thornton mostra o progresso em direção a igualdade de gênero na liderança, o pós-pandemia permitiu que cargos de liderança aumentassem à medida que as economias se recuperam, com previsão de continuar o aumento ao passar dos anos pois o mundo todo está adotando medidas definitivas para adequar práticas para trabalhos mais flexíveis em torno das necessidades dos futuros colaboradores. E

REVISTA TÓPICOS

quando fazem isso, as organizações acabam abrindo mais portas para diversos talentos femininos em cargos seniores.

Figura 2 – A pesquisa mostra também que as mulheres ocupam atualmente 32% dos principais cargos de alta administração no mundo todo.

A proporção de mulheres na alta administração aumentou de 31% para 32% em 2022



Fonte: [grantthornton.com.br/Woman in business 2022](https://grantthornton.com.br/Woman-in-business-2022)

Antes 31% em 2021, “Esses resultados refletem um despertar das lideranças sobre a importância da diversidade e de seus esforços para construir uma cultura mais inclusiva” Kim Schmidt (2022, p.2).

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

No Brasil, de acordo com uma recente pesquisa feita pela Grant Thornton de 2022, mostra que as mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança resultando em uma queda de 1% nos cargos estratégicos em comparação ao ano anterior.

Figura 3 – O gráfico abaixo mostra a evolução da equidade de gênero nas empresas brasileiras.



Fonte: [grantthornton.com.br/Woman in business 2022](https://grantthornton.com.br/Woman%20in%20business%202022)

Embora tenha sido identificado o avanço das mulheres na liderança das empresas essa mudança está relativamente lenta. ”Não podemos nos dar ao luxo de perder o ritmo da participação econômica e das oportunidades para as mulheres” (Zahidi,2023). Frase bem forte e muito real, as mulheres não podem parar, apesar de toda conquista a luta por mais igualdade continua nesse mercado.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

De acordo com o novo relatório do fórum econômico mundial Global Gender Gap, o Brasil subiu no ranking dos países com melhor paridade entre os gêneros, saindo da 94ª posição em 2022 para a de 57ª. O relatório calcula também o tempo que levará para a disparidade de gênero desaparecer do planeta, e levando em consideração o ritmo atual o ano que foi estimado é em 2.154. Ainda há muitos anos de evolução para que finalmente a população feminina alcance 100% da igualdade de oportunidade que o gênero oposto possui na sociedade.

Portanto, avançar mesmo que seja em passos lentos com o objetivo de eliminar a lacuna entre o gênero feminino em comparação ao gênero masculino é importante. E muitas empresas ao abrirem as portas para mulheres ocuparem cargos de liderança garantem esse avanço e estimulam inclusive o interesse dos melhores talentos femininos do mercado de trabalho a desejar fazer parte da organização, pois atualmente a diversidade das empresas geram um clima organizacional mais interessante e repleto de cultura ao tratar as mulheres de maneira igualitária.

2.3 O Empreendedorismo Feminino

Segundo SEBRAE, um dos órgãos mais conhecidos e trabalhados em termo de empreendedorismo no Brasil e que dá apoio a esse mercado. O empreendedor, individuo fundamental dentro desse processo, e aquele capaz de criar valor no mercado. Criar algo que gere vantagem competitiva.

Empreendedorismo feminino é esse movimento envolvendo negócios, mas comandados e pensados por mulheres. Após décadas em que o

REVISTA TÓPICOS

protagonismo no mundo Bussines foi estrelado por homens, composto por um mercado elitizado apenas pela figura masculina, as mulheres estão cada vez mais, conquistando o seu espaço. Mas como na história, é marcado como sempre por desafios.

Mesmo aproximadamente a grande maioria da população sendo formada por mulheres, os homens prevaleceram por um bom tempo, ocupando maior parte dos cargos de liderança no mercado. Mesmo que muitas ainda quisessem se arriscar no mundo do empreendedorismo, ainda tinha diversos obstáculos pela frente, como a necessidade de autorização por meio de assinatura dos esposos em documentos comerciais e bancários. Falta de apoio a financiamentos para auxiliarem seus projetos, comparado aos homens. Tudo isso devido ao preconceito e o estereótipo de gênero.

Empreender não é fácil para nenhuma pessoa, é preciso coragem. Mas com as mulheres, as dificuldades são ainda maiores. O simples fato apenas do gênero que elas possuem, já é um dos principais motivos de resistência do mercado acreditar em algo que é gerado e administrado por mulheres. Na sociedade, os homens enfrentam menos resistências, e muitos empreendem por terem mais oportunidades.

A maioria das mulheres tiveram o seu início no mundo do empreendedorismo por necessidade, ao longo do século XX, elas começaram essa jornada para complementar a renda ou alcançar a liberdade e independência financeira, ou pelo motivo que precisavam promover o sustento da família. Na maioria das vezes de forma informal. Essa balança que as mulheres precisam encarar em conciliar a vida

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

profissional e a vida pessoal, é um viés que muitas enfrentam até os dias atuais. Responsabilidades profissionais junto com as demandadas que a vida familiar requer.

A partir do ano 2000, que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumenta junto com os níveis de escolaridade, o empreendedorismo feminino passa ter uma alta. Iniciativas de apoio, como programas de capacitação e apoio a empreendedora passam a surgir. A rede de contatos é fundamental para o sucesso do negócio, e as mulheres sentiam falta de uma rede de apoio e mentoria, para guiá-las e apoiá-las em todo o processo.

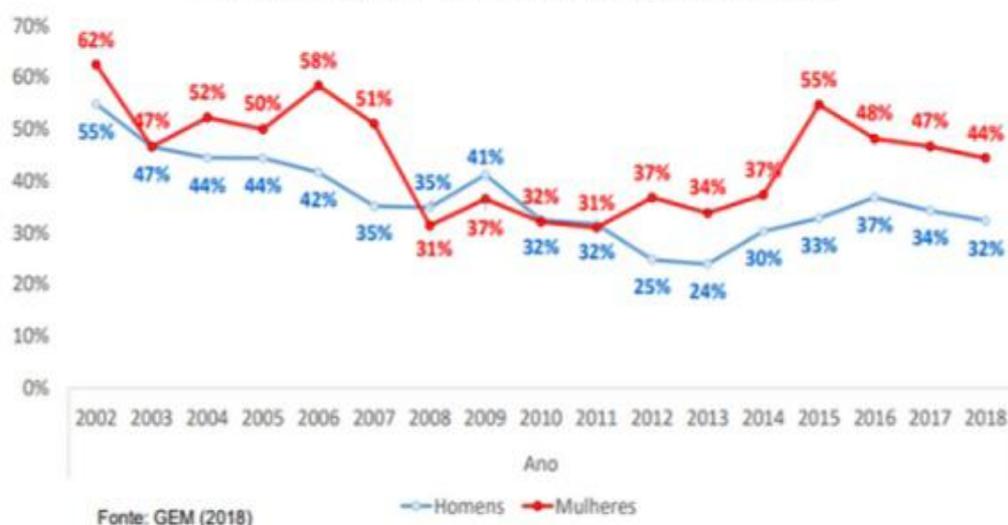
A SEBRAE, um dos maiores órgão apoiadores criou uma dessas iniciativas, e possui um programa chamado SEBRAE DELAS, que tem como intuito incentivar, valorizar e acelerar a jornada de mulheres que empreendem ou tem essa vontade de empreender. Foi, e é um importante aliado e apoiador desse movimento.

A SEBRAE para o dia Internacional da mulher, este ano de 2023, lançou um boletim de mercado sobre o empreendedorismo feminino, e fez um levantamento em gráfico que detalhou

Figura 4 – Gráfico sobre o empreendedorismo no Brasil (proporção de negócios por necessidade é maior no grupo das mulheres).



REVISTA TÓPICOS



Fonte: [Sebrae, 2018](#)^[5]

Ao observarmos os [dados de 2021](#)^[5] verificamos que essa taxa de empreendedorismo por necessidade se manteve acima da dos homens. Isso demonstra que os empreendedores do sexo masculino são orientados mais pela identificação de oportunidades no ambiente de negócios do que os do sexo feminino. Ou seja, quase 54% dos empreendedores homens empreendem por oportunidade, enquanto pouco mais de 55% das mulheres o fazem movidas pela necessidade.

Motivação	Masculino	Feminino
	Proporção	Proporção
Oportunidade	53,7	42,8
Necessidade	43,6	55,1

Fonte: [GEM \(2021\)](#)^[5]

Fonte: Boletim SEBRAE (2023)

REVISTA TÓPICOS

Mas foi enfrentando muitos obstáculos e oposições que elas conseguiram aumentar sua participação na economia do país.

A SEBRAE acredita que o empreendedorismo feminino causa um grande impacto.

“Porque, quando uma mulher empreende, ela gera emprego e renda, faz a economia girar e encoraja a participação de outras mulheres nos negócios” (SEBRAE, 2023)

No passado a falta de referências, a falta de representatividade, de terem outras mulheres empreendedoras de sucesso como exemplo também impactava na aceitação e validação desse meio. Hoje temos histórias de grandes mulheres empreendedoras que estão marcando as gerações.

A Magazine Luíza é um ótimo exemplo para muitas mulheres se inspirarem. Luíza Trajano, teve um papel essencial no grande sucesso da marca. Luíza Helena Trajano a transformou em uma das maiores varejistas do Brasil. A empresa após passar por uma série de desafios financeiros, Luíza tomou as rédeas da situação em 1991. Sob os comandos de Luíza, a empresa tem tido um grande sucesso e desde então tem evoluído e adotado várias inovações. Implementou a digitalização dos negócios e a criação de um dos primeiros e-commerce do Brasil. Ela também acrescentou políticas de inclusão e diversidade em sua maneira e em sua forma de gerir o negócio. A Magazine Luíza de Luíza Trajano, é hoje uma das empresas mais admiradas pelo seu sucesso e a grande gestão da marca, que tem o comando por uma mulher.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Luíza Trajano também é conhecida pelo seu ativismo a favor das mulheres e do empreendedorismo feminino. Se tornou uma grande referência.

Bianca Andrade popularmente conhecida como “Boca Rosa”, é um outro grande exemplo contemporâneo de grande sucesso do empreendedorismo feminino. Fundou sua própria marca de maquiagem que oferece produtos de beleza de alta qualidade e hoje também serve de inspiração para muitas mulheres também se arrisquem nesse mundo e seguirem seus sonhos.

Elas são alguns de outros grandes exemplos de referência de mulheres que mostram que são tão capazes quanto os homens de acreditarem no seu negócio, fazerem acontecer e ter muito sucesso mostrando que sim as mulheres são tão qualificadas quanto.

2.4 Assédio dentro das organizações

Além da desigualdade salarial que é um desafio que as mulheres sofrem, ainda existe mais uma outra questão, que ainda sim é muito presente, a falta de oportunidades de promoções iguais, de alavancagem de carreira. As mulheres são subestimadas sobre suas capacidades, as classificam como capazes ou não para oportunidades.

O que é o assédio sexual? Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio é conceituado como atos de insinuações, contato físicos forçados, convites impertinentes. Está ligado diretamente a essa subestimação. São condutas que tendem provocar intimidação a mulher, forçando um contato e usando chantagens, usufruindo de maneira

REVISTA TÓPICOS

exacerbada o “poder de posição hierárquico”, relação de subordinado, onde a vítima é uma funcionária de um cargo hierarquicamente menor, e de seu superior, sofre constantes, investidas, convites de cunho sexual, acompanhado de ameaças, disfarçadas, sendo usadas como pretexto para ameaçarem sua permanência, ou até mesmo a evolução de carreira da mulher dentro da organização caso ela não aceite fazer o que foi forçado. O agressor abusa de sua condição de superior para conseguir vantagem sexual em detrimento da vítima. (Santos, 2002).

Freitas (2001), faz um adendo que resume o que é esse abuso, ele diz que:

O assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame – pois um convite, por mais indelicado que seja, pode ser recusado –, mas também explicita a diferença entre convite e intimação, entre convite e intimidação, entre convidar e acuar o outro. (...) A cantada é do signo sedução e o assédio da ordem autoritária,

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

perversa; a primeira promete um acréscimo, a vivência de uma experiência luminosa; o segundo promete um castigo se não for atendido em suas investidas. (Freitas, 2001, p. 14)

Percebemos que além do assédio sexual, ainda existe o assédio moral, que consiste em desestabilizar emocionalmente as condições psicológicas. Usando de maneiras vexatórias para constranger e diminuir a mulher, muitas vezes fazendo menção a forma que ela se comporta perante as suas funções. Na maioria dos casos uma ação vem acompanhada da outra.

Muitas mulheres são demitidas de seus cargos, ou até mesmo pedem demissões, não pela ineficiência no exercício de suas funções, mas por não cederem as intimidações sofridas.

A revista Exame, fez um levantamento e publicou em seu site que “72% das mulheres, mais especificamente três a cada quatro, sofreram casos de assédio no ambiente de trabalho”

Essa ação tem penalidade prevista no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940), que classifica o assédio sexual um crime:

REVISTA TÓPICOS

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (CPB, 1940)

Portanto o assédio sexual dentro das empresas é algo inadmissível, e dever ser tratado com muita seriedade. As companhias precisam ter políticas explícitas apoiadas de mecanismo e ações para lidar com denúncias, para promover um ambiente seguro e respeitoso para suas colaboradoras.

A partir do assunto, fizemos uma entrevista com uma mulher e a questionamos, se ela sentiu alguma dificuldade ou alguma situação que influenciou em sua carreira dentro da instituição, apenas por ser mulher?

Ela apontou: “Poderia ter sido promovida antes ao cargo de líder, se eu tivesse aceitado fazer o famoso teste do sofá com um gerente” (Karla, 34 anos, ex-gerente do ramo financeiro)

A entrevistada ainda destacou como foi o episódio:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Karla (34a, ex-gerente) “ele disse que poderia me ajudar se eu fosse “boazinha”, falou isso enquanto tocava no meu rosto”

Mesmo tendo capacidade para assumir o próximo cargo, sua promoção de fato ainda demorou, mas 2 anos após o ocorrido, para realmente acontecer. E ela ser promovida pela sua capacidade e competência profissional.

Karla é um exemplo do que muitas mulheres vivem dentro do ambiente corporativo.

As mulheres vivem em uma constante jornada de precisarem a cada dia mostrar o seu valor e que sim, são tão capazes quanto o sexo oposto, mas não é fácil. O que desencadeia também fortes gatilhos emocionais e psicológicos. Grande parte das mulheres já sofreram pela chamada Síndrome da Impostora, que pelos estereótipos externos caracterizados falsamente sobre ela, as fazem pensar que não são boas o suficiente, que não possuem competências necessárias para alcançarem tais cargos dentro de uma corporação. Acabam se sentindo inseguras, tudo isso por conta de uma pressão externa, abuso psicológico, assédio moral. E por mais que tenham todas as habilidades, certificações, treinamentos que as tornam capazes acabam desenvolvendo um sentimento de inferioridade, medo, entre outros de tanto sofrer negativamente com diferentes tipos de abusos diariamente.

2.5 A insegurança da maternidade enquanto mulher no mercado de trabalho.

REVISTA TÓPICOS

Historicamente as mulheres trabalhadoras enfrentam atribuições dificilmente encaradas pelos homens. E a transformação para um impacto positivo está nas mãos de grandes empresas para construir o futuro igualitário que as mulheres buscam. As organizações têm o poder para o desenvolvimento dos colaboradores e assim auxiliar as mulheres nessa jornada de conciliar a vida profissional ao escolher ser uma mãe trabalhadora.

A insegurança da maternidade para as mulheres no mercado de trabalho é um desafio significativo. Muitas vezes as mulheres enfrentam discriminação, e dificuldades para conciliar trabalho, vida familiar, sofrendo com pressões sociais e falta de políticas de apoio para a maternidade no ambiente profissional. Isso pode impactar suas oportunidades de carreira e a estabilidade emocional. Isso é um reflexo complexo da sociedade e envolve questões sociais, culturais e políticas.

A transição para a maternidade é um momento de alegria, porém geralmente quando a mulher retorna da licença maternidade ela enfrenta um grande desafio. Pois muitas mulheres presumem que não conseguirão conciliar a qualidade do trabalho e atenção aos filhos. Porque infelizmente ainda vivemos em uma sociedade machista que desvaloriza a mulher em várias áreas da vida, deixando-as cada vez mais inseguras quando decidem conciliar a vida materna e a vida profissional.

Essas inseguranças vêm através dos preconceitos que ainda precisam ser eliminados para que as mulheres consigam ter mais segurança ao se tornarem mães e ainda assim escolherem se manter no mercado de

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

trabalho. Muitas empresas ainda fazem perguntas como: “você tem filhos?” ou “pretende ter filhos” ao realizarem entrevista apenas com mulheres, e essas perguntas não são feitas para os homens. Essas perguntas são feitas para as mulheres pois grande parte das empresas ainda acreditam que a sociedade feminina não irá se dedicar tanto quanto aquelas que não possuem filhos.

O preconceito, portanto, existe, e não somente no momento da contratação. De acordo com uma pesquisa feita pela FGV (PINHO, 2016) Os resultados obtidos foram que a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois. Além disso, a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença.

É essencial que haja mudanças nas políticas empresariais para apoiar as mulheres que são mães e trabalhadoras. Para deixá-las mais seguras ao escolherem os dois caminhos com segurança e apoio da organização. Porque os tempos mudaram e atualmente as mulheres dividem com o homem o orçamento familiar, tornando-as igualmente provedoras, e com isso, fazendo-as enfrentarem um desafio enorme nas atividades laborais.

REVISTA TÓPICOS

E a licença-maternidade no Brasil está garantida pelo artigo 7º, inciso XVIII, que foi instituído em 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) concedendo, atualmente, 120 (cento e vinte) dias de afastamento às trabalhadoras privadas e 180 (cento e oitenta) dias para as servidoras públicas. O Art. 10, inciso II “b” prevê o direito à estabilidade, impedindo a dispensa sem justa causa da funcionária desde a confirmação da gravidez. O Programa Empresa Cidadã (PEC) foi instituído pela Lei nº 11.770/2008, com o objetivo de estender o período de licença maternidade de 180 dias para trabalhadoras sob o regime CLT e a partir de janeiro de 2010 a medida começou a vigorar para a iniciativa privada de forma facultativa (AGÊNCIA BRASIL, 2018).

REVISTA TÓPICOS

Então, percebemos que quando a mulher escolhe ser mãe e manter as atividades laborais após a licença maternidade, a jornada de trabalho acaba ficando cada vez mais cansativa, pois apesar das conquistas femininas ao direito de exercer atividades empregatícias ainda é muito forte na sociedade que as atividades domésticas e cuidar da família seja de responsabilidade exclusiva feminina. Sendo assim, a mulher fica com uma “Dupla Jornada” que precisa equilibrar tarefas domésticas e responsabilidade dos cuidados dos filhos, e esse desafio resulta muitas vezes em sobrecarga física e emocional. Pois tais demandas duplas limitam o desenvolvimento e as oportunidades de crescimento profissional e o tempo para cuidar do bem-estar pessoal da mulher.

Portanto, percebemos que é de extrema relevância que exista ainda mais mudanças estruturais e culturais como a inclusão de políticas parentais mais equitativas, mais creches acessíveis com qualidade e seguir com o avanço da igualdade de gênero dentro do ambiente de trabalho. Além de conscientizar a sociedade sobre a importância do apoio mútuo e de colaboração familiar, essas medidas podem diminuir a sobrecarga das mulheres permitindo um equilíbrio mais justo entre trabalho, vida doméstica e cuidados familiares, deixando as mulheres mais seguras ao escolherem ser mães, mas podendo trabalhar e empreender quando quiserem, pois, terão apoio e não existirá preconceitos.

2.6 Os Benefícios em aumentar a participação das mulheres nas empresas

REVISTA TÓPICOS

O principal benefício é a diversidade que a sociedade feminina traz para dentro das organizações, diversidade de pensamento, criatividade, novas perspectivas podendo trazer mais soluções inovadoras para os desafios enfrentados numa na empresa.

A inclusão de mais mulheres em diferentes níveis hierárquicos de uma empresa pode ter um melhor desempenho para o ambiente corporativo, principalmente em cargos de liderança pois a presença das mulheres fortalece ainda mais a cultura organizacional gerando um ambiente mais acolhedor e inclusivo, trazendo confiança para os colaboradores e fazendo com que os funcionários exerçam as funções de maneira mais produtiva, podendo gerar um aumento financeiro para as organizações. O que também ocasiona no desempenho empresarial, as companhias que favorecem a participação de diferentes gêneros, tende a agregar na combinação de habilidades diversas e uma cultura mais inovadora.

Outro ponto a ser observado como um grande benefício é que quanto mais mulheres existem em cargos de liderança de grandes empresas, mais inspirações essas mulheres tendem a ser para outras mulheres que buscam um desenvolvimento profissional. Fazendo com que a empresa seja desejada por grandes talentos. Além de fortalecer a marca empresarial, pois com a ampliação da diversidade a organização constrói uma imagem positiva perante o público.

Logo podendo gerar impactos significativos para futuros resultados, pois mostra que a companhia possui responsabilidade social e corporativa, afinal ajudar no avanço da equidade de gênero nas posições mais elevadas

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

da organização estimula o desenvolvimento profissional das mulheres e auxiliam cada vez mais para a redução da desigualdade social.

O LinkedIn uma das maiores plataformas sociais corporativas, trouxe em um dos seus posts na internet, um adendo muito importante sobre outro benefício que a maior participação das mulheres dentro das companhias traz para a cultura organizacional e que impacta na sociedade como o todo. Eles mencionam sobre a diminuição do preconceito de gênero, que acaba fazendo com que os homens entendam que as mulheres também podem ocupar o mesmo espaço que eles. As companhias passam a ter uma grande participação no objetivo de ter uma sociedade com menor ocorrências de abuso e agressões contra a mulheres.

Portanto, entendemos que apesar de toda a dificuldade que as mulheres ainda passam depois de todo o avanço na participação no mercado de trabalho, é comprovado que cada vez que uma empresa se dispõe a contribuir para o avanço profissional da sociedade feminina para o desenvolvimento igualitário dos gêneros, mais benefícios financeiros, culturais e sociais a organização trará para si.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta parte visa apresentar de qual forma a pesquisa foi elaborada desde a modalidade de pesquisa quanto o método e as coletas e tratamento dos dados. Neste capítulo também são abordados sua definição referente aos objetivos e o público-alvo.

REVISTA TÓPICOS

3.1 MÉTODO

O método mais utilizado nesta análise foi o quantitativo através de uma pesquisa explicativa, utilizando indicadores de uma pesquisa de campo com 50 mulheres realizado no período de agosto de 2023 a novembro de 2023. Segundo Gil (2007) este tipo de pesquisa preocupa-se em identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos.

Percebe-se que esses fenômenos podem gerar mudanças significativas para as mulheres no processo de busca para mais igualdade e equidade de direitos e oportunidades seja empreendendo, ou dentro de uma organização.

3.2 COLETA DE DADOS

Fizemos um levantamento através de um formulário composto por perguntas sobre os tópicos abordados relacionados com o nosso tema escolhido, com a coleta das respostas baseadas nas escolhas feitas por mulheres que são o nosso alvo principal mencionado no nosso artigo. Foi feita a transcrição desses dados coletados para validar a nossa análise. Também coletamos dados através de busca na internet e artigos que abordam o tema: A evolução da representatividade da mulher no mercado de trabalho, a forma que ocorreu, a importância que traz para a sociedade, identificar os preconceitos que apesar de todo avanço ainda perdura e, por fim, enaltecer o trabalho feminino ao mostrar como as mulheres são essenciais nesse mercado, dentro de organizações.

REVISTA TÓPICOS

4 APRESENTAÇÃO DE ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta seção, serão analisados gráficos relacionados aos itens abordados na pesquisa acima, a fim de mostrar como outras mulheres percebem a importância da evolução e desafios existentes no mercado de trabalho, empreendendo e um pouco das dificuldades.

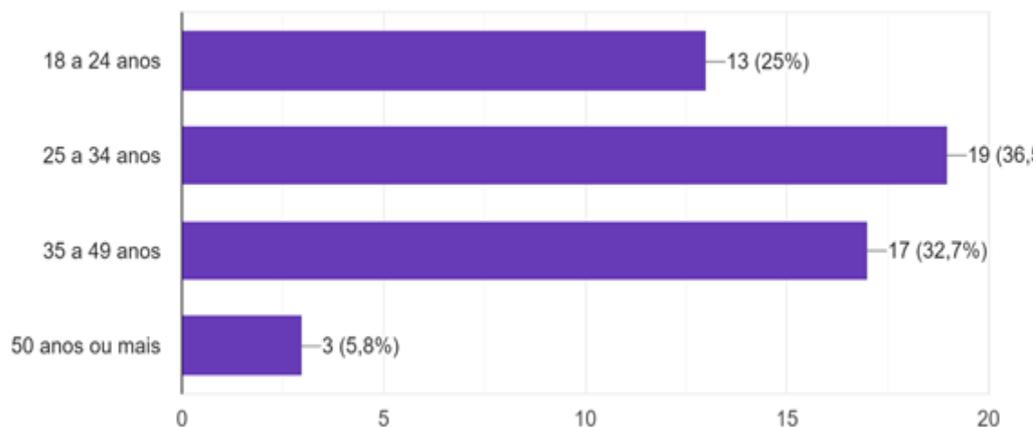
Na pesquisa fizemos um formulário composto por 12 questões com intuito de coletar dados sobre a percepção das mulheres relacionada aos temas abordados ao longo deste artigo. E foi possível analisar que 36% das 52 mulheres que responderam à pesquisa está na faixa etária de 25 a 34 anos, sendo que de 32% a 36% possuem superior completo ou cursando. Tivemos diferentes perfis de mulheres na nossa pesquisa e a maioria, pela nossa análise, concordou que mesmo com toda a evolução feminina no mercado de trabalho, elas já passaram por algumas situações que nosso artigo menciona, exemplificaremos algumas dessas perguntas e pontuar uma breve análise.

Figura 5 – Faixa etária

REVISTA TÓPICOS

Qual a sua idade?

52 respostas



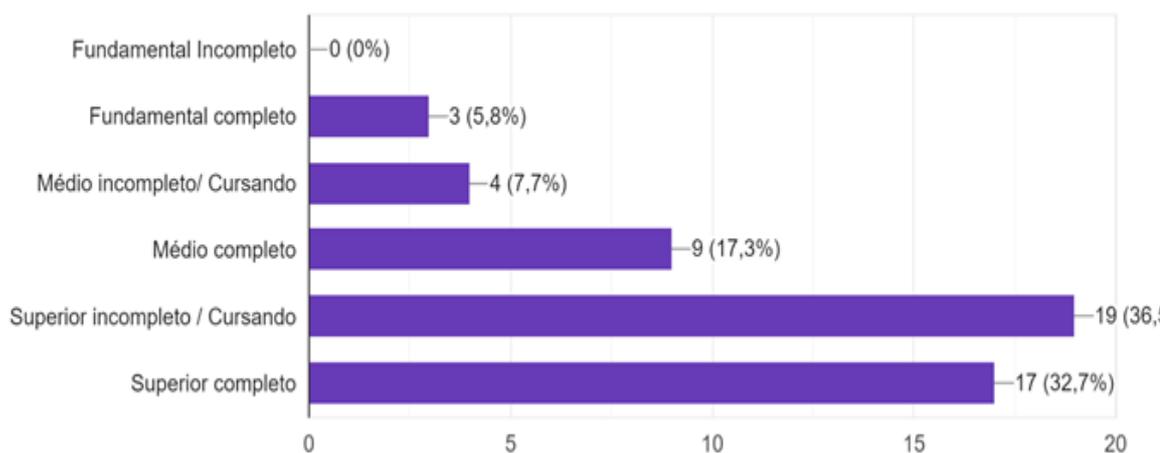
Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

Figura 6 – Nível de Escolaridade

REVISTA TÓPICOS

Qual seu nível de escolaridade ?

52 respostas



Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

No terceiro gráfico podemos perceber que 90% das mulheres responderam que acreditam que ainda há uma grande dificuldade no avanço da presença das mulheres no ambiente de trabalho. E apenas 4% responderam que não. É nítido que mesmo com diferentes perfis de mulheres a maioria concorda que existem dificuldades significativas da presença feminina no ambiente corporativo, entendemos que esse fato preocupante é devido aos preconceitos de gênero, assédios e barreiras que as mulheres passam no ao exercer atividades laborais e ao mesmo tempo ter que conciliar funções domésticas e familiares, deixando-as cada vez mais sobrecarregadas.

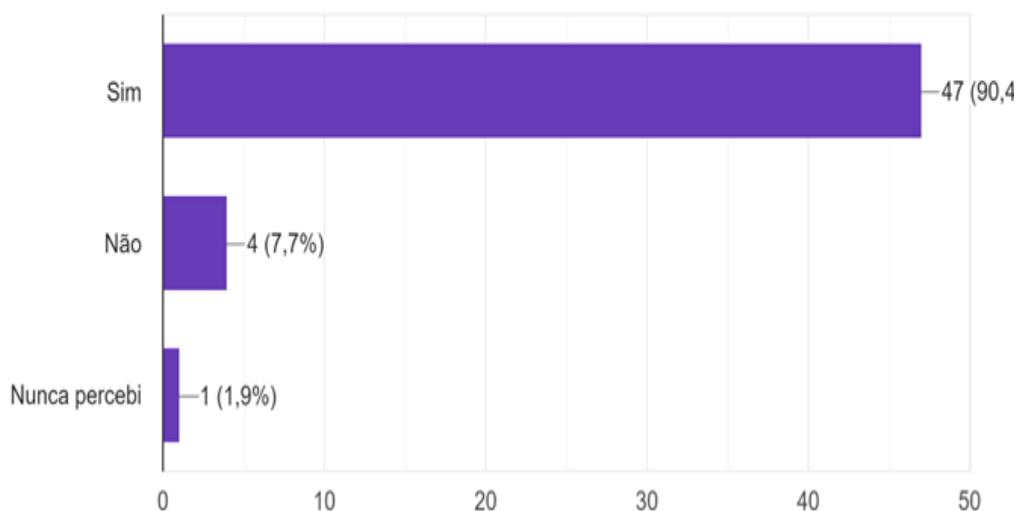
Figura 7 – Levantamento sobre o reconhecimento do avanço da presença feminina no mercado de trabalho

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Você acredita que ainda há dificuldade significativa no avanço da presença feminina no mercado trabalho?

52 respostas



Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

Ao analisarmos o gráfico 4 da diferença salarial que ainda existem entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo em muitas empresas, 44% das mulheres que responderam à pesquisa informam que nunca sofreram com diferença de salários dentro da empresa, enquanto 38% dizem já ter sofrido mesmo sendo proibido por lei. Portanto, percebe-se que mesmo que a maioria das mulheres já não passam mais por esse problema de exercer a mesma função que o homem e receber um menor salário, ainda há muito que melhorar pois 20 das 52 mulheres disseram já ter recebido salários menores que dos homens para a mesma função.

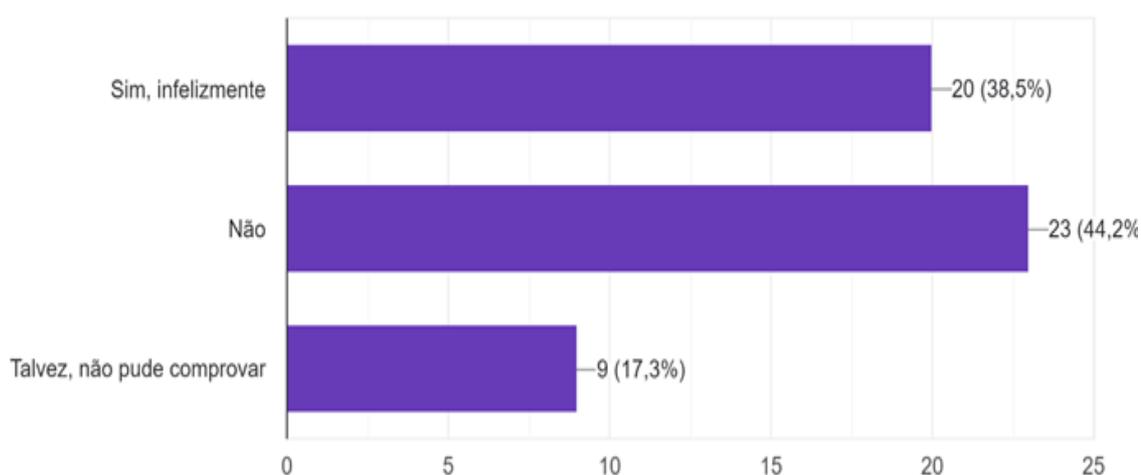
REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Figura 8 – Levantamento sobre disparidade salarial entre homens e mulheres

Você já sofreu com a disparidade salarial no seu ambiente de trabalho apenas por ser mulher (Significa diferença salarial entre homens e mulheres que o ocupam o mesmo cargo) .

52 respostas



Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

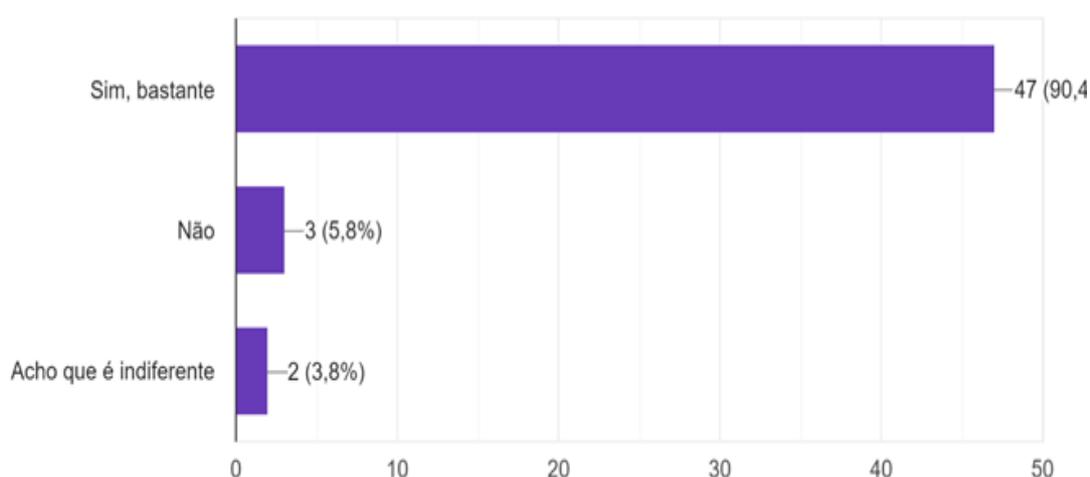
No 5º gráfico 90% das mulheres concordam que há preconceito de gênero no ambiente de trabalho delas apenas por serem mulheres. Esse preconceito é uma questão que influencia diretamente na participação feminina no mercado de trabalho, dificulta a oportunidade das mulheres ao tentarem se inserir numa organização, acaba gerando menos e insegurança nas mulheres ao terem que escolher o caminho ao qual devem seguir para manter-se trabalhando, mas sem abrir mão do direito de escolher outros

REVISTA TÓPICOS

caminhos, como por exemplo: ser mãe e ser provedora do lar ao mesmo tempo.

Figura 9 – Preconceito de gênero

Você acha que existe preconceito com o gênero feminino? (No sentido de que na maioria das vezes os homens e suas opiniões seriam mais valorizados que as das mulheres no ambiente de trabalho)
52 respostas



Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

No sexto gráfico abordando a dupla jornada que as mulheres enfrentam diariamente, 94% das entrevistadas concordam que as mulheres além de trabalharem fora, precisam lidar com a segunda função que é cuidar dos afazeres domésticos. Precisam se desmembrar para exercer as duas funções todos os dias. Essa análise reafirma a necessidade de mudanças culturais e políticas que são necessárias para a promoção e uma distribuição mais

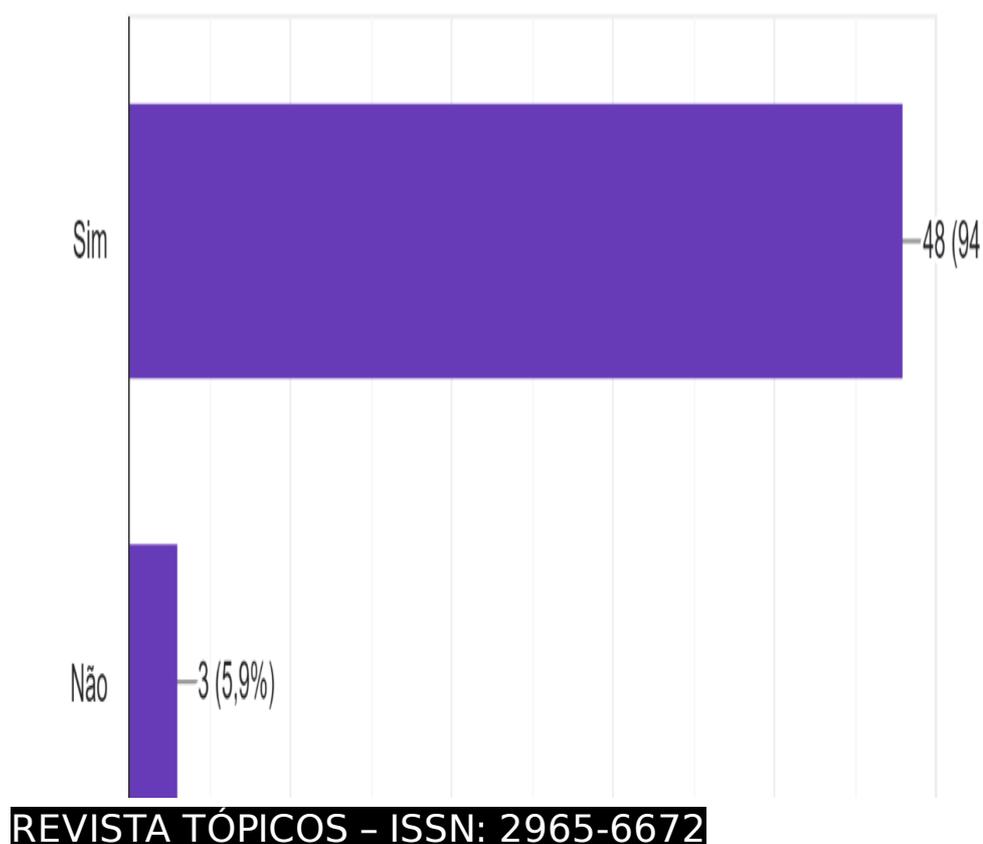
REVISTA TÓPICOS

equalitária das responsabilidades com ambos os gêneros. Essa sobrecarga em cima das mulheres acaba impactando em sua qualidade de vida e até mesmo as oportunidades profissionais.

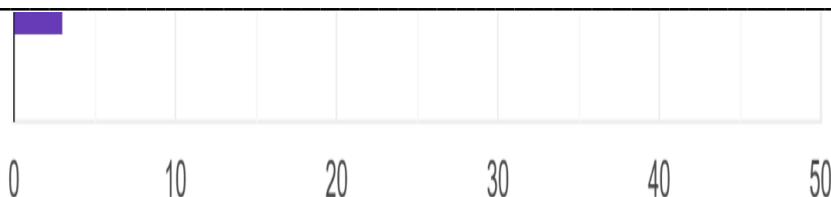
Figura 10 – Jornada dupla de trabalho das mulheres

Você concorda que a grande maioria das mulheres hoje possuem e precisam lidar com a dupla jornada? (Trabalho e afazeres domésticos em comparação com os homens)

51 respostas



REVISTA TÓPICOS



Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

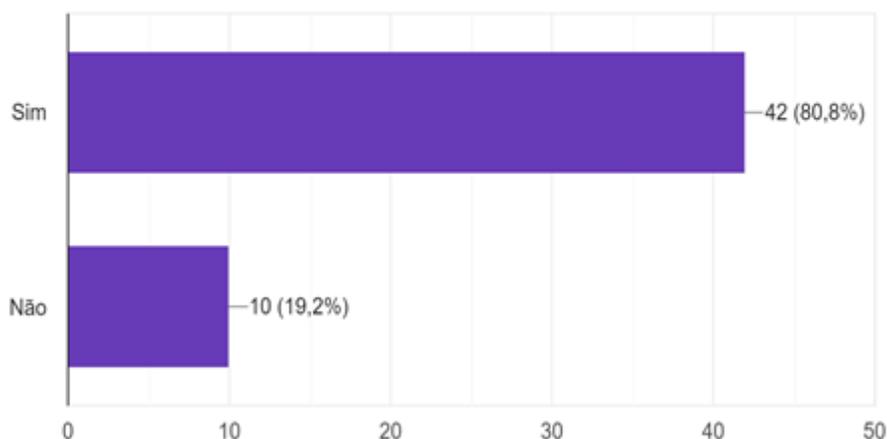
No sétimo gráfico ao perguntarmos se elas já sofreram algum tipo de assédio dentro do ambiente de trabalho, 80% responderam que sim, esse problema que as mulheres sofrem diariamente no mundo corporativo atrapalha muito o crescimento profissional, pois geralmente quem exerce esse assédio contra as funcionárias são pessoas de cargos acima do que a mulher que é assediada exerce. Muitas vezes, por esse motivo é difícil de denunciar sem pôr em risco o trabalho delas. Então apesar de toda a evolução que tivemos na representatividade da presença feminina nas organizações, essa porcentagem mostra que ainda não é fácil ser mulher no ambiente organizacional.

Figura 11 – Assédio no ambiente de trabalho

REVISTA TÓPICOS

Você sabe já sofreu algum tipo de assédio dentro do ambiente de trabalho ou conhece algum mulher próxima que já tenha sofrido?

52 respostas



Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

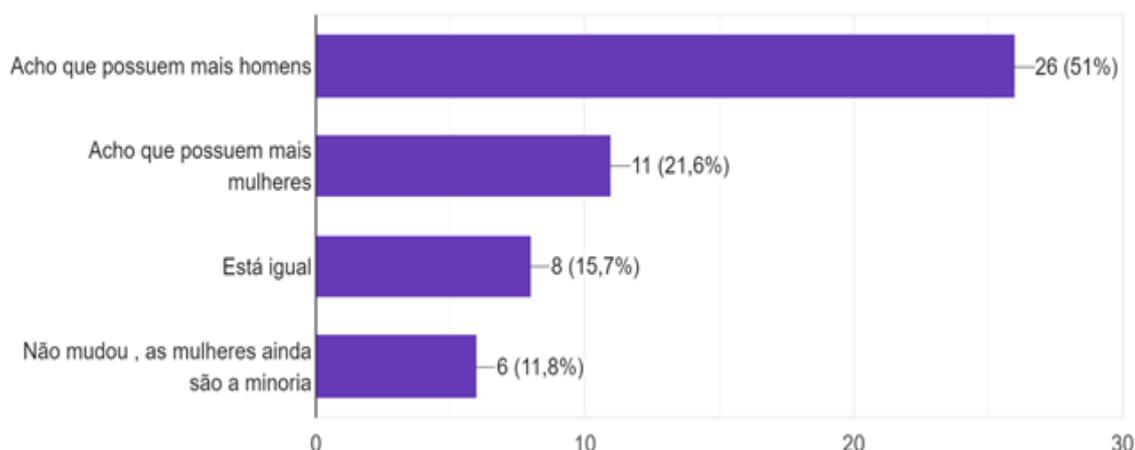
No oitavo gráfico, percebemos que grande parte das mulheres acreditam que 51% dos homens empreendem mais do que mulheres atualmente. Acreditamos que essa percepção vem de que os homens ainda possuem o papel de ser o provedor principal na sociedade, então logicamente eles são os que mais empreendem. Porém As mulheres vêm num crescendo nessa área e futuramente pode igualar ou até ultrapassar os homens nessa área.

Figura 12 – Empreendedorismo feminino

REVISTA TÓPICOS

Você acha que existe mais mulheres ou homem empreendedores?

51 respostas



Fonte: Elaborado através de uma pesquisa de campo no google forms (2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao passar dos anos, as mulheres foram conquistando direitos que hoje permitem que as mesmas façam parte de uma parcela significativa da classe trabalhadora no Brasil. Porém a sociedade feminina ainda enfrenta uma sub-representação nesse mercado refletido com a disparidade de gênero limitando o potencial do talento feminino que poderiam enriquecer ainda mais a diversidade do ambiente profissional.

Este estudo teve como problema a indagação: A evolução da representatividade feminina no mercado de trabalho. Vimos que os obstáculos que as mulheres enfrentam no mundo corporativo são variados, vai desde a discriminação pelos estereótipos de gênero, desigualdade

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

salarial ao assédio nas organizações, entre outros. Superar essas barreiras exige a implementação de políticas públicas de igualdade, uma mudança cultural dentro das organizações e na sociedade.

As organizações que apoiam a diversidade de gênero e acolhem as mulheres no ambiente de trabalho colhem benefícios desde a inovação até melhores resultados financeiros. No entanto, é essencial que essa evolução não seja de maneira temporária, mas que dure ao decorrer dos anos trazendo cada vez mais oportunidades reais e equitativas para as mulheres em todos os níveis hierárquicos.

A implementação de programas de apoio para as mulheres que estão buscando uma oportunidade no mercado de trabalho é importante, incluindo as mulheres que possuem filhos, pois elas também são capazes assim como as outras que não tem, apesar de essas mulheres acabarem ficando sobrecarregadas ao exercerem uma dupla jornada excessiva de trabalho. Essa dupla jornada deve ser combatida com políticas de apoio das empresas e do governo, oferecendo apoio como auxílios, creches para ajudar as mães a continuarem a crescer profissionalmente e manter o direito de possuir as mesmas oportunidades que os homens.

Diante do exposto, vimos que as mulheres precisam estar em todos os níveis hierárquicos e principalmente elevar a participação em cargos de liderança, sendo assim, aumentando a oportunidade de entrada das mulheres no mundo corporativo e combater unidas essas barreiras que ainda existem que acabam impedindo o crescimento e o sucesso de grandes profissionais no mercado de trabalho.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Outro ponto importante representado neste estudo é como o empreendedorismo feminino. De acordo com as pesquisas feitas incluindo a pesquisa de campo feita pelas respostas das 52 mulheres, elas acreditam que ainda existem menos mulheres empreendendo no Brasil e maior parte das mulheres que empreendem acaba sendo por necessidade de acordo com um recente estudo do SEBRAE e não apenas por escolha ou desejo de empreender. Então essa área na vida da sociedade feminina precisa de mais incentivo para as mulheres do futuro.

O nosso artigo alcançou os objetivos alvos escolhidos para abordagem durante essa pesquisa, conseguimos trazer através da linha do tempo, que foi uma estratégia para podermos abordar o começo de extrema importância da trajetória percorrida pelo gênero feminino, até os dias atuais. Entendemos que era preciso mencionar aspectos e ações do passado para compararmos com o cenário atual. Com o intuito de demonstrar o que as mulheres foram e precisaram passar para conseguir os direitos que elas possuem hoje. E no decorrer da nossa dissertação conseguimos trazer essas abordagens de temas com alta relevância, como o assédio, a jornada dupla de trabalho, o empreendedorismo feminino e a relação de maternidade e mercado de trabalho, e a representatividade das mulheres nas organizações em cargos de liderança.

Caracterizamos a problematização dos assuntos relatados, para mostrarmos o quão real e necessário é o nosso tema abordado. Detalhamos cada um dos temas, trazendo menções a pensamento de autores para reafirmarmos nossas teorias abordadas. Fizemos um levantamento de pesquisa de campo,

REVISTA TÓPICOS

com um formulário repleto de perguntas pertinentes para validarmos o nosso pensamento, e com as respostas vimos que muitas outras mulheres pensam da mesma forma. Trouxemos essa análise para reafirmar a nossa tese. Conseguimos coletar repostas de mais de 40 mulheres.

Neste levantamento de dados, foi possível notarmos que ainda há assuntos como a questão de preconceito de gênero, que mesmo estando em pleno século XXI, ainda é algo muito recorrente no nosso cotidiano e que é um pensamento que precisa definitivamente ser mudado. E é um ideal principal e que influencia todos os outros aspectos relacionados as mulheres. É preciso que aceitem o potencial e plena capacidade do sexo feminino e parem de as subestimar. Quando a sociedade acredita nas mulheres, isso aumenta mais ainda o poder de aceitação delas mesmas, para que elas entendam de uma vez por todas que elas podem sim conseguir fazer o que quiser, e estar em qualquer lugar que ela desejem estar. Isso desde ser a própria empreendedora do seu negócio, ou uma grande gestora, líder de uma grande companhia. Ambos as ações tendo sucesso. Ao longo da nossa escrita para o artigo, identificamos que tivemos muito pontos que realmente tiveram evolução para nós mulheres, mas ainda notamos que existe uma constante caminhada para mudarmos ainda mais pensamentos da sociedade referente a elas.

Ao final das abordagens com assuntos e problematizações, fechamos com um tópico voltado para enaltecer e trazer os inúmeros benefícios que a participação da mulher no mercado de trabalho traz para a sociedade como um todo. Desde a parte econômica como a social.

REVISTA TÓPICOS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAETANO, Rodrigo. **Desigualdade entre homens e mulheres só será superada em 2154, diz Fórum Econômico Mundial**. 2023. Disponível em: <https://exame.com/esg/desigualdade-entre-homens-e-mulheres-so-sera-superada-em-2154-diz-forum-economico-mundial/> . Acesso em 21 out 2023

ENCHIOGLO, Laura. 52% das mulheres que têm filhos sofrem preconceito no ambiente profissional. 2022. Disponível em <https://www.eql.com.br/empreendedorismo/2022/05/mulheres-filhos-preconceito-ambiente-profissional/#:~:text=Uma%20pesquisa%20realizada%20pela%20> Acesso em 21 out 2023.

EXPERT XP. **Empreendedorismo feminino: entenda o conceito e sua história**. 2023. Disponível em: [Empreendedorismo feminino: entenda o conceito e sua história! \(xpi.com.br\)](#). Acesso em 21 out 2023.

FIGUEIREDO E SBRISSA, Larissa e Annamaria. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/649491514>. Acesso em 21 out 2023.

FURBINO, Isabella. **Mulheres no Mercado de Trabalho: o Panorama Feminino nas Empresas**. 2021. Disponível em:

REVISTA TÓPICOS

<https://tangerino.com.br/blog/mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 21 out 2023.

GONÇALVES, Alcione. **Liderança feminina nas empresas: importância e desafios**. 2020. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/lideranca-feminina-nas-empresas/>. Acesso em: 21 out 2023.

GONÇALVES SOUSA, Rainer. **Como era a vida da mulher no Brasil colonial?** 2022. Disponível em: <https://www.megacurioso.com.br/educacao/123067-como-era-a-vida-da-mulher-no-brasil-colonial.htm>. Acesso em 21 out 2023.

GRANT THORNTON . **Movimento pela igualdade**. 2023. Disponível em : <https://www.grantthornton.com.br/insights/women-in-business-2023/movimento-pela-igualdade/#Footer/> . Acesso em 21 out 2023

GRANT THORTON . **Women bussiness**. 2022. Disponível em :<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/> . Acesso em 21 out 2023.

GRUPO NATUREZA, Administração. **Liderança feminina: por que ter mais mulheres lideres nas empresas**. 2023. Disponivel em: <https://gruponatureza.adm.br/lideranca-feminina-por-que-ter-mais-mulheres-lideres-nas-empresas/#:~:text=Aumento%20da%20diversidade&text=Principalmente%> Acesso em 21 out 2023.

REVISTA TÓPICOS

ITAÚ, Banco. **Mulheres empreendedoras no Brasil: Por que estão dominando o mercado?** 2021. Disponível em:

<https://blog.itau.com.br/empresas/comunidade-e-causas/mulheres-empendedoras-no-brasil-por-que-estao-dominando-o-mercado>. Acesso em 21 out 2023.

JUS BRASIL. **O surgimento e evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-surgimento-e-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/1613202490/>. Acesso em 21 out 2023.

LAGARTE e D. OSTRY. Christine e Jonathan. **Os ganhos econômicos da inclusão de gênero: bem maiores do que você imaginava.**

2018. Disponível em:

<https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Acesso em 21 out 2023.

MOVIMENTO MULHER 360. **Brasil sobe em ranking de igualdade de gêneros, diz Fórum Econômico Mundial** .2023. Disponível em:

<https://movimentomulher360.com.br/noticias/global-gender-gap-2023/>. Acesso em 21 out 2023.

PAULISE, Luciana. **75% das executivas passam por síndrome do impostor no local de trabalho.** 2023. Disponível em:

<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/03/75-das-executivas-passam-por-sindrome-do-impostor-no-local-de->

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

[trabalho/#:~:text=Um%20estudo%20da%20KPMG%20mostra,o%20suficie](#)

Acesso em 21 out 2023.

POLITIZE. **As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro.** 2021.

Disponível em : [As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro | Politize!](#) .

Acesso em 21 out 2023.

QUITANILHA, Daniela. **Mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança**

no Brasil. 2023. Disponível em: [https://istoedinheiro.com.br/mulheres-](https://istoedinheiro.com.br/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil/)

[ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil/](https://istoedinheiro.com.br/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil/) Acesso em 21 out 2023.

REDAÇÃO MUNDO RH. **A importância da representatividade feminina no universo corporativo.** 2021. Disponível em:

[https://www.mundorh.com.br/a-importancia-da-representatividade-](https://www.mundorh.com.br/a-importancia-da-representatividade-feminina-no-universo-corporativo/)

[feminina-no-universo-corporativo/](https://www.mundorh.com.br/a-importancia-da-representatividade-feminina-no-universo-corporativo/). Acesso em 21 out 2023.

Roberta Meireles e Jéssica Torres – **Fomulário de Pesquisa de campo.**

Disponivel em:

<https://docs.google.com/forms/d/14O0sXwpsQbDhTRDqOrLBcgCBANO3h>

[ts=6552b974](https://docs.google.com/forms/d/14O0sXwpsQbDhTRDqOrLBcgCBANO3h) Feito em: 13 Nov 2023

SENADO FEDERAL, Da Redação. **Primeira PEC de 2018 amplia**

duração das licenças maternidade e paternidade. 2018 Disponível

em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/09/primeira-](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/09/primeira-pec-de-2018-amplia-duracao-das-licencas-maternidade-e-paternidade)

[pec-de-2018-amplia-duracao-das-licencas-maternidade-e-paternidade.](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/09/primeira-pec-de-2018-amplia-duracao-das-licencas-maternidade-e-paternidade)

Acesso em 21 out 2023.

¹ E-mail: 2019100957@aluno.unicarioca.edu.br

REVISTA TÓPICOS

² E-mail: 2019101004@aluno.unicarioca.edu.br

³ Professor-orientador: rnferreira@unicarioca.edu.br

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672