

Desigualdade de gêneros: um recorte sobre a realidade das mulheres dentro e fora do mercado de trabalho, no Brasil e no mundo.

Ana Emília Lopes Rodrigues – lopesanaemilia@ufu.br

Universidade Federal de Uberlândia

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar criticamente a literatura na qual foi fundamentado, bem como analisar como os dados e fatos cotidianos refletem o quanto os indivíduos ainda têm pensamentos enraizados no patriarcalismo. O artigo se desenvolve com três ponderações: luta pela igualdade de gêneros e dos sexos e as diferenças entre elas; patriarcalismo no mercado de trabalho e obstáculos históricos e atuais para a inserção da mulher no mercado de trabalho de maneira efetiva. Há uma falta de entendimento quanto a diferença entre sexo e gênero e embora este artigo busque mostrar essas divergências de forma a garantir entendimento sobre o todo, há maior enfoque na luta feminina pelo espaço na sociedade e no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Sexo, Gênero, Mulheres, Mercado de trabalho.

Introdução

A submissão das mulheres aos homens marca civilizações e sociedades. Desde os contos bíblicos as mulheres são colocadas em posição de submissão aos homens, uma vez que essas supostamente teriam nascido da carne do homem e que, portanto, apenas teriam surgido devido ao homem (CANEZIN, 2007). Na sociedade hodierna, é perceptível uma disputa entre os sexos feminino e masculino não só por cargos, mas, também por decisões. Em 2020 o fato de uma mulher estar no comando de uma fábrica da Fiat Chrysler na América Latina, é motivo de comemoração pelas mulheres, pelo certo ganho de representatividade. De acordo com Chin (2016), quando lideram empresas hierárquicas, os homens não somente ganham uma maior capacidade de liderança bem como têm menos probabilidade de perder a legitimidade quando a empresa falha. Nesse mesmo viés, Galeazzi *et al* (2001) discutem que as supostas explicações para essas “perdas”, em pleno Século XXI se dão por diversos fatores, cabendo destacar a sua origem, que é tanto do campo econômico quanto de fatores socioculturais e institucionais.

Homens e mulheres são condicionados por pressão a terem padrões comportamentais diferentes sendo atribuídas às mulheres qualidades passivas e dependentes e as qualidades dominantes e agressivas aos homens (CHAMPMAN, 2017). Essa diferença de pressões, consequentemente, se estende para o campo de trabalho e até mesmo a valorização das mulheres no mercado de trabalho chega a ser questionada. De acordo com Abramo (2006), no Brasil, essa discriminação, do mesmo modo que racial, é um fenômeno que se refere às maiorias, e não às minorias.

Galeazzi *et al* (2001) encontraram resultado análogo ao observar que a busca por uma equidade dos sexos, juntamente com a necessidade de novos espaços e direitos, levou a um crescimento das taxas de participação feminina, que é maioria na sociedade, mas não levou a

uma alteração diante das diferentes conjunturas econômicas. É possível afirmar que a sociedade contemporânea, em maior parte, ainda é machista e patriarcal uma vez que:

Os homens, de um modo geral, não se sentem ameaçados pela liderança feminina e de certa forma acreditam que as mulheres que são líderes têm um comportamento masculinizado, o que garantiria uma legitimidade da liderança já que homens sempre estiveram nestas posições, não mulheres (DISEGNA, 2017, p.18).

O contexto histórico indica que o crescimento efetivo da participação feminina no mercado de trabalho começou no período das Guerras Mundiais e ganhou ainda mais espaço com a consolidação do capitalismo e com o as leis que passaram a beneficiar as mulheres (PROBST; RAMOS, 2003). No Brasil, desde a Constituição Federal de 1824, tem-se o princípio da igualdade, embora este esteja ainda longe da aplicabilidade. A diferença salarial no Brasil entre homens e mulheres, em 2018, era de 53% de acordo com dados da Catho (Cavallini, 2018) pelo jornal online G1. Essa diferença do salário das mulheres era de 17% em relação aos homens com mesmo nível educacional de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2019).

O debate prolonga-se, uma vez que não há apenas a discussão de sexo feminino e masculino, como também do gênero. Oka e Laurenti (2018) dizem que a compreensão dos conceitos “sexo” e “gênero” é fundamental uma vez que revelam a oposição entre natureza e cultura. Para Moore (1997), as diferenças biológicas entre os sexos não podem ser consideradas uma universalidade para definições sociais. Nota-se que um dos maiores desafios para a distinção entre sexo e gênero foi, inicialmente, o determinismo biológico, que tem como conceito determinar algo que seja igualitário para os homens e para as mulheres por fatores biológicos.

Desta maneira, o presente artigo busca apresentar de maneira argumentativa a realidade da discrepância entre os gêneros e os sexos dentro e fora do mercado de trabalho, no Brasil e no mundo. Visa ainda mostrar que o preconceito com mulheres ou com o gênero feminino ainda existe mesmo que de maneira velada.

Nesse contexto, o objetivo deste artigo, de natureza teórica, é tecer considerações acerca da desigualdade de gêneros no mercado de trabalho nacional, que é um reflexo do que ocorre no seio das sociedades. Tais considerações são sustentadas por dados e informações coletadas em fontes secundárias. O artigo está estruturado da seguinte maneira: luta pela igualdade de gêneros e dos sexos e as diferenças entre elas; patriarcalismo no mercado de trabalho e obstáculos históricos e atuais para a inserção da mulher no mercado de trabalho de maneira efetiva.

Referencial Teórico

Há uma diferenciação de sexo e gênero e essa precisa ser esclarecida. Palmeira *et al* (2011) evidenciam que há diferenças na dor física que homens e mulheres sentem e esses afirmam que é importante diferenciar que sexo e gênero não são sinônimos. Os autores afirmam ainda que os homens que se identificam com o gênero masculino suportam mais estímulos dolorosos. Se, para as ciências da saúde há uma diferença, é importante avaliar as ciências sociais. Oka e Laurenti (2018) exploram os campos da natureza, através da biociência, e a cultura, através das ciências humanas e consideram a diferenciação entre sexo e gênero fundamentais uma vez que essa revela a oposição entre essas duas ciências.

Quando o assunto abordado são os sexos masculino e feminino, há divergências que extrapolam o campo das ciências da natureza e atingem o campo das ciências humanas. Conforme Santos *et al* (2012, p. 121), “a inferioridade feminina está baseada no conceito de que a mulher é fraca, submissa, passiva; avessa ao homem, forte, viril, racional”. O mercado de trabalho é altamente influenciado por pensamentos análogos. Embora as mulheres venham conquistando mais espaço devido às suas lutas por direitos por espaço nos avanços econômicos, culturais, sociais e políticos (PINHEIRO; GARRIDO, 2017); a diferença de rendimentos é uma característica marcante das desigualdades de gênero (HOFFMAN; LEONE, 2002).

Há uma estruturação do patriarcalismo no mercado de trabalho. Se uma empresa falhar e estiver sob o comando de uma mulher, a chance de perder credibilidade é maior quando comparada a mesma situação, porém comandada por um homem (CHIN, 2012). Os homens não se sentem ameaçados quando mulheres estão no comando por considerarem que essas que conquistaram altos cargos têm um comportamento mais masculinizado (DISEGNA, 2017).

As mulheres, em geral, no processo de luta pela sobrevivência percebem a o peso da dependência econômica, sociocultural, e às vezes política. (ESTAVELA; SEIDL, 2015). Esses pesos levam a notória submissão das mulheres a qual é ainda mais marcante na questão da violência física por ser a considerada mais inaceitável. Todavia, é importante destacar sobre as demais formas de execução da violência como psicológica, patrimonial e até mesmo sexual (SCAFFO; FARIAS, 2011).

A luta é antiga, mas continua atual por ainda não ter permitido a equidade requisitada. “De diversas formas, feministas denunciaram a opressão masculina e lutaram pelo direito à educação, à profissionalização, e à liberdade de votarem e serem votadas” (MARTINS; ALCANTARA, 2012). Os resultados hoje percebidos e experimentados são reflexos de longos anos de reivindicações. As mulheres contemporâneas estão no movimento de conquistarem a equidade. Embora no início possa existir busca pelo ideal que está arraigado por ser passado de geração a geração, as atitudes comportamentais adotadas pelas mulheres atualmente antes eram adotadas apenas por homens e que marcavam a masculinidade e a virilidade masculinas (OLIVEIRA; PINHEIRO-MARIZ, 2013). Esse padrão disruptivo permitiu a grande parte das mulheres perceberem que ninguém poderá salvá-las exceto as suas próprias lutas por espaço nesta sociedade patriarcal.

Metodologia

Este artigo, de natureza teórica, envolveu a localização, análise, sintetização e investigação prévia (BENTO, 2012) de material bibliográfico a respeito do tema abordado, desigualdades de gênero. Este artigo sintetiza de maneira concisa a diferença entre sexo e gênero, uma vez que esses são muito confundidos e também evidenciar que o sexo feminino e também os gêneros não tão conhecidos sofrem, até hoje, discriminação.

O referencial teórico serviu como base para fundamentar críticas quanto a realidade vivida pelas mulheres dando embasamento para a discussão que traz e a perspectiva de vários outros pesquisadores. Essa, por sua vez, foi feita através da junção de dados de diversas fontes, e sintetizadas em assuntos que seguiram uma mesma linha. Durante toda a discussão são informados dados e visões de diversos pesquisadores mostrando que diversas pesquisas com diferentes recortes continuam atuais quanto ao tema abordado. A conclusão se deu pelas percepções da autora de acordo com a revisão que fez e baseada nas experiências por ela

vivenciadas.

De acordo com Ferenhof e Fernandes (2016), a revisão bibliográfica permite o levantamento de lacunas existentes no conhecimento e sugere pautas para pesquisas futuras. Por se tratar de uma pesquisa de mesmo cunho, o presente artigo tem recomendações futuras, inclusive a proposta de um possível questionário para ser aplicado em momento futuro.

Discussão

A luta pela igualdade de gêneros e a igualdade entre os sexos sempre foi recorrente e é sempre atual. O determinismo biológico foi o primeiro empecilho para essa luta uma vez que para homens e mulheres terem direitos igualitários uma vez que o órgão genital é a primeira maneira de, supostamente, diferenciá-los. Andrade (2011) destaca que, por essa razão biológica, há um estereótipo formado o qual se o homem for mais amável e a mulher mais hostil, há algo anormal.

Essa discussão requeria muito o saber científico o qual tentava explicar por meio dos hormônios, esses estereótipos. Piovezan (2010) alerta que para justificar a manutenção do sistema patriarcal, era utilizada a diferença de quantidade de hormônios e produção hormonal. Na atualidade, a ciência mais discutida é a ciência do espírito. Esta, por sua vez, busca compreender as ações de cada gênero. De acordo com Oka e Laurenti (2018) há uma visão mais holística a qual aponta que a “ciência do espírito” visa compreender, descrever as ações do indivíduo, as condições que levam ao contexto de identidade de gênero, o sentido de identidade e desejo, como a pessoa se sente e a liberdade de expressar. Fica para as “ciências da natureza” a predição, tentativa de explicação, análise do comportamento e controle.

O conceito de sexo e gênero surgiu a partir da discussão que homens e mulheres tinham maneiras de agir distintas. Entretanto, uma mulher ou um homem poderiam não se identificar com o atualmente chamado cisgênero. O indivíduo dito pela ciência como cisgênero é aquele que conforme Lanz (2014, p. 16) “sua identidade de gênero está em consonância com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer”. Lanz (2014) afirma ainda que o transgênero é um termo de designação geral dos indivíduos que apresentam quaisquer tipos de desvios de gênero.

Contrapondo a ideia de existir apenas cisgênero e transgênero, afirmou Grassi (2001) “O gênero tem sido definido como a construção social e a variável cultural dos papéis que homens e mulheres desempenham na vida diária”. Nesse mesmo viés, de acordo com a Carreira (2014), através da revista Época, no Facebook no ano de 2014, já era possível escolher entre 52 gêneros. Esses diversos gêneros são muito mais diversos e abrangentes que os dois inicialmente apontados pela “ciência da natureza”. Em grande parte dos artigos das ciências da saúde são tratados apenas os gêneros feminino e masculino, não se considerando todos os demais com os quais os indivíduos podem se identificar.

Já a discussão quanto ao sexo, as pesquisas científicas utilizam genes X e Y para definições mais exatas. Borba (2004), define sexo como “conjunto de caracteres estruturais e funcionais segundo os quais um ser vivo é classificado como macho ou fêmea”. O sexo do indivíduo, portanto, é demonstrado através de seus cromossomos.

Há uma aceção de que é necessário separar gêneros devido às diferenças históricas. O termo “gênero” intitula indivíduos de sexos diferentes, ou seja, feminino ou masculino ou ainda coisas sexuadas. Entretanto, na sociedade hodierna, acabou adquirindo outras características na esfera social, diferentemente do sexo, caráter intrinsecamente biológico

(ARAÚJO, 2005). O conceito do sexo do indivíduo dá atenção para as relações de poder desiguais existentes entre os “sexos”, ou seja, mulheres em vulnerabilidade social em detrimento de homens (OKA; LAURENTI, 2018). Por essa razão é necessária e atual a discussão e diferenciação de sexo e gênero.

Essa vulnerabilidade social acarreta em divergências sociais, distantes do campo biológico. O reflexo mais notório é no mercado de trabalho. Por mais que a participação das mulheres no mercado seja cada vez mais recorrente, é uma realidade muito recente (RODRIGUES; IZQUIERDO, 2014). As mulheres, submissas ao regime patriarcal, eram donas de casa enquanto os homens eram os provedores do lar (CANEZIN, 2004). Os resultados desse patriarcalismo, são observados na atualidade. De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho, (ALEIXO, 2019), a diferença salarial, em 2019, entre homens e mulheres era de 17% ainda que ambos tenham o mesmo nível educacional. De acordo com a mesma organização, em 2018, enquanto 48,5% das mulheres estavam empregadas no mercado de trabalho, o percentual de homens empregados chegava a 75%.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a remuneração média das mulheres atinge apenas 79,5% dos salários dos homens (BÔAS, 2019). Ainda de acordo com o IBGE, quando a escolaridade das mulheres é comparada a dos homens há discrepância em favor das mulheres. Em 2018, quase 23% das mulheres inseridas no mercado de trabalho possuíam ensino superior, contra 18,4% dos homens. Essa disparidade de salários mesmo com a escolaridade das mulheres sendo superior, leva a discussões quanto a continuidade do patriarcalismo no Brasil. Uma mulher sendo a primeira da América Latina a comandar uma fábrica de automóveis é motivo de comemoração pelas mulheres devido a suposta representatividade. O preconceito com mulheres em altos cargos fica claro quando, pesquisa quantitativa desenvolvida por Disegna (2017), evidencia que os homens não se sentem ameaçados pelas mulheres no poder por acreditarem que essas têm comportamento masculinizado.

Análogo ao pensamento de cargo “masculinizado”, há na contemporaneidade atividades ainda realizadas majoritariamente por mulheres, sustentando o patriarcalismo. Tal realidade dificulta o avanço das mulheres no mercado de trabalho já que ainda é atribuído a elas a responsabilidade não só pelo trabalho bem como pela casa, devido às consequências dos fatores históricos. De acordo Abramo (2006, p. 40) “a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens”. O mercado foi por muito tempo majoritariamente masculino. Ao adentrá-lo, a mulher passou a assumir o trabalho fora de casa e o doméstico. (FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009). Mesmo que os papéis desempenhados pelo homem e pela mulher estejam se confundindo cada vez mais (Simões e Hashimoto, 2012), de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE (PERISSÉ; LOSCHI, 2019); 94,1% dos trabalhos domésticos são realizados por mulheres. De acordo com a revista Exame, em agosto de 2019, especialistas no assunto disseram que essa diferença entre empregos masculinos e femininos e a não incorporação das mulheres em empregos formais podem levar a um custo principalmente no sistema de previdência social. Infelizmente, esse não é apenas um retrato limitado ao Brasil.

Mesmo com todas essas discrepâncias, é perceptível um ligeiro aumento na quantidade de mulheres no mercado de trabalho bem como nas universidades. De acordo com o Instituto de Estatísticas da Unesco (COSTA; TOMBESI, 2019), na última década os números de mulheres que passaram a frequentar as universidades é crescente. No Brasil, a

porcentagem passou, em uma década, de 40 para 59%. Infelizmente, embora o número de mulheres na graduação tenha aumentado, a presença das mulheres nos campos de ciências naturais, tecnologia, engenharias e matemática ainda fica abaixo dos 50% na América Latina. Os dados divulgados são ainda mais insatisfatórios à medida que avança a carreira universitária para níveis de mestrado, doutorado e PhD e poucas mulheres chegam o topo da carreira de pesquisa, a serem professoras titulares ou reitoras de universidades. O motivo para essas profissões e altos cargos terem tão poucas mulheres é o patriarcalismo enraizado, e o pensamento sobre a “masculinização” de altos cargos, discutida previamente.

Mesmo com todos os obstáculos a luta feminina ainda segue. Segundo Nascimento (2018), os cargos de gestão que antigamente eram dominados por homens, agora têm sido ocupados por mulheres e elas têm obtido resultados de excelência. As características empatia, sensibilidade, relacionamento interpessoal, e solidariedade têm sido encaradas como vantagens competitivas das mulheres líderes. Segundo estudo divulgado na 15ª edição da International Business Report (IBR) – Women in Business 2019, além dos cargos de gestão de recursos humanos, as mulheres aparecem como gerentes principalmente em cargos da área financeira. Esse mesmo estudo aponta que 93% das empresas brasileiras responderam que têm pelo menos uma mulher como líder, o que coloca o Brasil como o décimo país com mais mulheres líderes, mas a proporção saiu de apenas 25% para 29%.

Dados da Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), comissão regional da Organização das Nações Unidas (ONU) (COSTA; TOMBESI, 2019), em 2018 a porcentagem de mulheres em Congressos e Parlamentos Latino-Americanos subiu de 22% para quase 30% em dez anos (2008 a 2018). Nesses mesmos dez anos o Brasil, nesse quesito, também se mostrou numa situação um pouco mais crítica quando comparada a média uma vez que a porcentagem feminina na política saiu de 9% para 15% nos mesmos 10 anos. A nível mundial, infelizmente, o Brasil não se encontra no ranking dos 10 países com maior participação feminina em órgão legislativos no ranking da União Inter-Parlamentar (UIP) mas os dados alegram visto que seis dos dez países com essa maior representatividade são latino-americanos.

Quando a participação da mulher é avaliada em tribunais superiores a nível latino-americano é avaliada, os dados também não são animadores. A porcentagem de mulheres nas cortes supremas exercendo seus papéis como juízas não passa de 30% não chegando a 18% no Brasil de acordo com o CEPAL. Essa participação é inclusive questionada por um dos representantes dessa Comissão, já que o número de mulheres na graduação de direito é cada vez maior, mas suas participações nas cortes supremas, não. Thatcher (1971, *apud* FINE, 2012, p. 20) “não creio que uma mulher irá ocupar o cargo de Primeiro-Ministro enquanto eu viver”. Mesmo tendo sido Primeira-Ministra de 1979 a 1990 ela mesma acreditava ser algo insustentável e hoje é uma das mulheres mais lembradas como representante feminina. Rose (1988) afirma que Margaret Thatcher e Ruth Ellis estavam sendo, na época, a força do feminismo por produzirem um conhecimento de importância política em face de políticas mais tradicionais ou marxistas que consistentemente as deixavam fora da conta. Ambas são motivo de orgulho pela representatividade feminina não somente na política como também em meios ainda tão opressores para as mulheres.

Ainda de acordo com o CEPAL quando o assunto é diretoria de empresas pouquíssimas mulheres chegam ao topo. É recorrente o questionamento da ausência das mulheres não somente em altos cargos, mas o papel que exercem no meio corporativo já que há uma menor participação das mulheres nas empresas o que dificulta que essas cheguem em

altos cargos. Sobre como o trabalho exercido pela mulher ainda é desmerecido e sua relação com o patriarcalismo podemos dizer:

“[...] o papel ganha-pão que mulher desempenha não parece ter contribuído para a modificação das estruturas familiares nem, mais especificamente, ter dado às mulheres uma posição estruturalmente diferente do lar”.
(RODRIGUES, 1983, p. 925).

Os dados do relatório mais recente sobre a região feito pelo Corporate Women Directors International (CWDI) mostram que em 2016, apenas 7,3% de mulheres ocupavam assentos nos conselhos diretores das 100 maiores empresas da América Latina. O Great Place to Work, que publica o ranking das 150 melhores empresas para trabalhar no Brasil, chama a atenção para a baixa representação feminina em cargos de liderança, mesmo em empresas consideradas referência em gestão de talentos.

Já Mano e Scherer (2017) em matéria da Exame, destacam realidades um pouco mais animadoras. De acordo com a publicação, a Coca-Cola contava em 2017 com nove mulheres brasileiras alocadas pela empresa no mundo. O número é pequeno, mas dá esperanças já que a mesma empresa em 2012 tinha apenas uma mulher brasileira. Raíssa Lumack foi uma das mulheres que trabalhou na Coca-Cola como vice-presidente de Recursos Humanos além de ter passado pela Embratel, Xerox, KPMG sendo hoje sócia sênior da Blue Manage Institute, dados retirados de seu próprio Linked-In.

Esse avanço lento das mulheres no mercado de trabalho pode também ser discutido quanto a remuneração. Soares (2000) mostra em pesquisa que no ano de 1998 o homem branco brasileiro tinha uma renda mensal de 726,89 enquanto a mulher negra recebia 289,22. Esse é um quadro que reflete a cultura e a história brasileira não só patriarcal bem como também racista. A maior oportunidade da mulher trabalhar veio no período das I e II Guerras Mundiais já que enquanto os homens guerrilhavam elas tinham oportunidade de trabalhar (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). No Brasil foram os movimentos por liberdade, democracia e igualdade que culminou no início do rompimento do modelo hierárquico e autoritário familiar e que levaram as mulheres a lutarem pelo seu espaço no mercado de trabalho (ARAUJO, 2011).

Mesmo com a conquista gradual das mulheres por espaço no mercado de trabalho, a desigualdade quando comparada aos homens sempre foi perceptível. Com a mesma função os trabalhadores homens recebiam e, ainda recebem, mais que mulheres, com justificativa de sustentá-las. Foi depois da inserção da mulher no mercado que essas começaram a questionar não somente o direito que o sexo feminino deveria ter como também o direito pela equidade salarial e na plena igualdade de direitos na sociedade (CANEZIN, 2004). Dentre os direitos que, até então, era privilégio apenas do sexo masculino, o sufrágio feminino e o ingresso nas universidades foram grandes lutas e marcaram a história pela busca de igualdade entre os sexos.

Como já foi abordado no presente artigo, as mulheres estão conquistando um crescimento de sua representatividade dentro das universidades, mas os números ainda não são satisfatórios. No Brasil foi permitido às mulheres frequentarem as instituições de ensino elementar em 1827 (FOLLADOR, 2009). Apenas em 1879 foi garantido o ingresso nas instituições de ensino superior. Já o direito do voto, ocorreu bem mais tarde, apenas na Era Vargas em 1934 mesmo que desde 1914 já se pudesse ver artigos sobre o movimento (KARAWCZYK, 2013). Na Nova Zelândia, primeiro país a garantir o voto às mulheres, aconteceu em 1892 (KARAWCZYK, 2010).

As mulheres quando comparada aos homens sofrem mais com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa aumentaram (PROBST; RAMOS, 2003). É notória a luta das mulheres para que exista um aumento da equidade salarial, de direitos e de oportunidades dentro e fora do mercado de trabalho. A pressão sofrida é apenas o resultado negativo dessa luta diária. As mulheres, ao ocuparem cargos que eram somente ocupados por homens, o viés positivo se faz presente. A qualificação e o maior estudo das mulheres são apenas o sustentáculo para tais resultados serem cada vez mais comuns.

De 1993 a 2002, no que se refere às mulheres, notou-se um aumento da faixa de idade em que há um maior engajamento no mercado de trabalho. Antes essa faixa etária era dos 18 aos 24 no ano de 1993, em 2002 era a faixa dos 30 aos 34 (GALEAZZI *et al*, 2003). Isso reflete que as mulheres estão sendo vistas com mais importância dentro de uma empresa, mesmo mais velhas. Se antes eram “descartadas” tão jovens, hoje são mais valorizadas. É comum na sociedade hodierna ver mulheres trabalhando em grupos com homens, montando assim grandes equipes de trabalho marcados pela heterogeneidade, como citado neste presente artigo, principalmente nos cargos de RH.

A razão dos estudos de gêneros, sexo, mulheres e as resoluções de todos esses no mercado de trabalho se dão pelo fato que o preconceito está enraizado, mesmo que de maneira sutil. A literatura sobre o assunto é ampla, embora exista uma abordagem muito maior sobre as desigualdades entre os sexos feminino e masculino. A causa é nobre e o dia das mulheres, 8 de março, idealizado pela Organização das Nações Unidas surgiu para trazer reflexões sobre a realidade acerca das dificuldades diárias enfrentadas pelo sexo feminino. A data se deve ao fato de quase 130 mulheres terem morrido incendiadas em uma fábrica em Nova York no ano de 1911 após a reivindicação por direitos. Mas a luta, quase 110 anos depois, continua. De acordo com o Instituto Maria da Penha, no Brasil, a cada dois segundos uma mulher é vítima de violência física ou verbal; a cada 1,4 segundo há uma vítima de assédio. Isso reflete na necessidade da luta diária e do apoio de mulheres e homens nesta causa.

É preciso reflexão sobre quantas mulheres diariamente enfrentam sobre assédio e discriminação dentro e fora do ambiente de trabalho. Os diversos gêneros têm que suportar e lutar contra as diminuições e em vista disso a sociedade deve abraçar a causa e lutar junto. Não é uma luta para privilegiar um gênero ou sexo sobre outros e sim para utilizá-los.

Considerações Finais

Um dos maiores obstáculos para a superação das disparidades e preconceitos é muitas vezes a falta de diálogos e estudo dos indivíduos. A literatura sobre o tema é abrangente, mas a sociedade não só brasileira com também a mundial ainda está, de certa forma, enraizada em padrões patriarcais. Quanto mais conhecimento for adquirido pela população, mais essa compreenderá o que é equidade e porque esta é uma luta não apenas do lado mais fraco, como no movimento sufragista, e sim uma luta de todos.

Antes havia uma briga pela igualdade de sexos, hoje essa se estende pela igualdade de gêneros. A reparação ainda levará tempo, porém são estudos como os pesquisados e aqui abordados que levarão a consciência de uma maior parcela de indivíduos. Dados históricos poderão ser o suporte para que tantas discrepâncias não sejam tão frequentes. O sufrágio feminino, o direito de estudar e as disparidades salariais são apenas alguns dos tópicos dessa vasta luta. A violência é outro quesito que embora seja frequente, é pouco abordado quando comparado a periodicidade que acontece.

É preciso através de estudos ensinar os jovens sobre patriarcalismo e misoginia. Apenas através de elucidação sobre o tema é possível que os indivíduos compreendam as razões das lutas femininas. Através dela as minorias de direito, que em grande parte são maioria em números, podem fazer uma análise desde a primeira conquista pelo sufrágio feminino na Nova Zelândia em 1892 até a contemporaneidade e perceberem que luta é válida bem como o diálogo sobre o assunto também o é.

Um dos possíveis recortes para futuras pesquisas é a aplicação de questionários nas empresas visando analisar se os padrões são, ou não, repetitivos nos setores e qual a percepção de mulheres e homens quanto a participação feminina em determinados segmentos. É interessante também aplicar questionários nas universidades a fim de analisar qual a percepção dos jovens quanto a presença de coletivos femininos nas diversas esferas. Através dos resultados é possível contribuir para a mudança.

Referências

ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

ALEIXO, I. Mulheres recebem, em média 17% a menos que homens por hora de trabalho na América Latina e Caribe, revela estudo da OIT. **O Globo**, 2019. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/celina/mulheres-recebem-em-media-17-menos-que-homens-por-hora-de-trabalho-na-america-latina-caribe-revela-estudo-da-oit-23924531>>. Acesso em: 10 jul. 2020.

ANDRADE, F. L. **Determinismo biológico e questões de gênero no contexto do Ensino de Biologia: representações e práticas de docentes do Ensino Médio**. 2011. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Ensino, Filosofia e História das Ciências) - Universidade Federal da Bahia, Salvador.

ARAUJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 set. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200004>.

ARAUJO, M. F. Família, modernização capitalista e democracia: retomando alguns marcos do antigo debate sobre as transformações da família no Brasil. **Revista Tempo e Argumento**, v. 3, n. 1, p. 180-198, 2011.

BENTO, A. Como fazer uma revisão da literatura: Considerações teóricas e práticas. **Revista JA (Associação Acadêmica da Universidade da Madeira)**, v. 7, n. 65, p. 42-44, 2012.

BORBA, F.S. **Dicionário UNESP do português contemporâneo**. São Paulo, Editora UNESP, 2004.

BÔAS, B.V. IBGE: Salário médio das mulheres corresponde a 79,5% ao dos homens. **Globo**,

8 mar. 2019. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/03/08/ibge-salario-medio-das-mulheres-corresponde-a-795-ao-dos-homens.ghml>>. Acesso em: 16 set. 2019.

CANEZIN, C.C. A mulher e o casamento: da submissão à emancipação. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 4, n. 1, p. 143-156, 2004.

CARREIRA, I. As 52 opções de identidade sexual no facebook. **Época**, 2 mar. 2014. Disponível em: <<https://epoca.globo.com/vida/noticia/2014/03/52-opcoes-de-bidentidade-sexual-no-facebookb.html>> Acesso: em 16 set. 2019.

CAVALLINI, M. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa. **G1**, 7 mar. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghml>>. Acesso em: 11 jul. 2020.

CHAPMAN, J.B. Comparison of male and female leadership styles. *Academy of Management Journal*, v. 18, n. 3, p. 645-650, 1975.

CHIN, L.G. Unequal egalitarianism: Does organizational structure create different perceptions of male versus female leadership abilities?, **Gender in Management**, v. 31 n. 1, p. 19-42.

COSTA, C.; TOMBESI, C. Dia Internacional da Mulher: 6 gráficos que mostram como as mulheres avançaram (ou não) na América Latina. **BBC News Brasil**, 8 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47490977>>. Acesso em: 16 set. 2019.

DESVANTAGENS de mulheres no mercado de trabalho vão além do salário. **Exame**, 27 ago. 2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/desvantagens-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-vaio-alem-do-salario/>> Acesso em: 16 set. 2019.

DISEGNA, C.S. **Como os homens lidam com a liderança feminina**: a ascensão das mulheres a cargos de liderança. Trabalho de Pós-Graduação, Unilassale, 2017.

ESTAVELA, A. J.; SEIDL, E. M. F. Gender vulnerability, cultural practices and hiv infection in maputo. **Psicologia&Sociedade**, Belo Horizonte, v. 27, n. 3, p. 569-578, Dec. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822015000300569&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 jul. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v27n3p569>.

FRANÇA, A.L.; SCHIMANSKI, E. Mulher, trabalho e família.: Uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Emancipação**, v.9, n. 1, p. 65-78, 2009.

FERENHOF, H.A.; FERNANDES, R. F. Desmistificando a revisão de literatura como base para redação científica: método SSF. **Revista ACB**, v. 21, n. 3, p. 550-563, 2016.

- FINE, C. **Homens não são de Marte mulheres não são de Vênus**. São Paulo: Cultrix, 2012.
- FOLLADOR, K. J. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental. **Revista Fato&Versões**, n. 2, p. 3-16, 2009.
- GALEAZZI, I. M. S. et al. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e trabalho**, v. 3, 2011.
- GRASSI, M. Gênero, desigualdades sociais e desenvolvimento na África Subsaariana: O caso de Angola. Instituto de Ciências Sociais de Lisboa, Lisboa, 2001.
- HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, [S. l.], v. 14, n. 2, 2009. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430>. Acesso em: 12 jul. 2020.
- KARAWCZYK, M. Urnas e saias: uma mistura possível. A participação feminina no pleito eleitoral de 1933, na ótica do jornal Correio do Povo. **Topoi**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 21, p. 204-221, 2010.
- KARAWCZYK, M. As sufragetas e a luta pelo voto feminino. **História, imagem e narrativas**, n. 17, p. 1-24, 2013.
- LANZ, L. **O corpo da roupa**: A pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero. 2014. 342 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia). - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.
- LUMACK, R. Raíssa Lumack. **Linked-In** Disponível em <<https://br.linkedin.com/in/raissa-lumack/pt-br>>. Acesso em: 11 jul. 2020.
- MANO, C.; SCHERER, A. As empresas que mais promovem mulheres no Brasil. **Exame**, 20 out. 2017. Disponível em: <<https://exame.com/revista-exame/mulheres-no-topo-2/>>. Acesso em: 11 jul. 2020.
- MARTINS, M. T. S. L.; ALCANTARA, K. R. Mudanças da Condição Feminina na Atualidade: Revisitando a História do Feminismo. **Revista Ártemis**, v. 14, n. 1, p. 98-110, ago./dez. 2012.
- MOORE, H. Compreendendo sexo e gênero. **Companion Encyclopedia of Anthropology**. Londres: Routledge, 1997.
- NASCIMENTO, M. A. Gestão feminina: a liderança feminina nas organizações brasileiras. **Ideias e Inovação-Lato Sensus**, v. 4, n. 2, p. 57, 2018.

OKA, M.; LAURENTI, C. Entre sexo e gênero: um estudo bibliográfico exploratório das ciências da saúde. **Saúde e sociedade**. São Paulo, v.27, n.1, p.238-251, 2018.

OLIVEIRA, M. A.; PINHEIRO-MARIZ, J. O discurso das cinderelas não é mais o mesmo: a verdade de verdade acerca das cinderelas modernas. **Revell - Revista de Estudos Literários da UEMS**, v.1, p. 79-91, 2013.

PALMEIRA, C. C. A. *et al.* Opioides, sexo e gênero. **Revista Dor**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 182-187, jun 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-00132011000200016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 jul. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1806-00132011000200016>.

PERISSÉ, C.; LOSCHI, M. Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero. **IBGE**, 19 ago. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero>>. Acesso em: 16 set. 2019.

PINHEIRO, G. N.; GARRIDO, F. S. R. G. Uma análise do perfil da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro no período 2002-2014. **Colloquium Humanarum**. ISSN: 1809-8207, v. 13, n. 4, p. 71-76, 29 maio 2017.

PIOVEZAN, G. **Determinismo biológico e educação sexual: análise retórica da concepção da sexualidade em livros didáticos**. 2010. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Maringá.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, p. 1-8, 2003.

RODRIGUES, H. S. J.; IZQUIERDO, J. Da vida doméstica ao trabalho formal: uma análise do processo de inserção de donas de casa no mercado de trabalho. **Revista Ártemis**, v. 18, n. 1, p. 228-238, jul./dez. 2014.

RODRIGUES, J.A. Continuidade e mudança nos papéis das mulheres urbanas portuguesas: emergência de novas estruturas familiares. **Análise social**, v. 19, n. 77/79, p. 909-938, 1983.

ROSE, J. Margaret Thatcher and Ruth Ellis. **New Formations**, v. 6, n. 3, p. 3-29, 1988.

SANTOS, J. F. *et al.* Superioridade masculina: limites entre poder e submissão abordados em Gabriela, adaptação de Walcyr Carrasco. **Litterata**, Rio de Janeiro, v. 2, n.2 p. 119-132, jul./dez. 2012.

SCAFFO, M. F.; FARIAS, F. R. A transmissão dos protocolos de gênero como dispositivo de submissão feminina à violência conjugal. **Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 134-159, dez. 2011. ISSN 1807-1384. Disponível

em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2011v8n2p134/20572>>. Acesso em: 11 jul. 2020. doi:<https://doi.org/10.5007/1807-1384.2011v8n2p134>.

SIMÕES, F.I.W.; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales**, v. 2, p. 1-25, 2012.

SOARES, S. S. D. O perfil da discriminação no mercado de trabalho - homens negros, mulheres brancas, mulheres negras. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, Brasília, 2001, p. 1-26, 2001.