

XXI JORNADA EDUCAÇÃO E XXI SIMPÓSIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA - UNIVERSIDADE E EDUCAÇÃO BÁSICA: EXPERIÊNCIAS INOVADORAS – FACLEPP/UNOESTE

Artigo Completo – Ciências Sociais e Aplicadas

BULLYING NO CONTEXTO ESCOLAR

BULLYING IN THE SCHOOL CONTEXT

Jaíza Batista Magalhães¹ Denise Alessi Delfim de Carvalho²

¹Discente do curso de Licenciatura em Pedagogia da Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, Faculdade de Artes, Ciências, Letras e Educação de Presidente Prudente/SP, Licenciatura em Pedagogia, Presidente Prudente/SP.

² Mestra em Educação pelo Programa de Pós-graduação em Educação da “Universidade do Oeste Paulista” – UNOESTE - Área de Concentração: Políticas Públicas em Educação, Práticas Educativas e Diversidade. Docente da “Faculdade de Artes, Ciências, Letras e Educação de Presidente Prudente” – FACLEPP, Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE.

RESUMO

Violência repetitiva e exagerada contra uma pessoa ou um grupo recebe o nome de bullying e geralmente acontece na escola. Cabe aos educadores e a família intervir para que se consiga detectar a raiz do problema. Frente a isso, o artigo tem como objetivo compreender os problemas do bullying no ambiente escolar. A qualidade do processo de educação depende do bem-estar de cada aluno, pois se o estudante está feliz consequentemente aprende com mais facilidade. A metodologia utilizada foi de caráter qualitativo, do tipo estudo bibliográfico tendo como ferramentas norteadoras, materiais já publicados sobre o tema. Concluiu-se que é um dever de todos evitar o bullying no ambiente escolar, pois as escolas devem ter como foco momentos de aprendizagem, respeito, solidariedade e também um trabalho social interferindo em situações de violência que possam prejudicar o estudante.

Palavras-chave: Bullying. Educação. Escola. Família

ABSTRACT

Repetitive and exaggerated violence against a person or a group is called bullying and usually happens at school. It is up to the educators and the family to intervene so that the root of the problem can be detected. In view of this, the article aims to understand the problems of bullying in the school environment. The quality of the education process depends on the well-being of each student,

because if the student is happy, he learns more easily. The methodology used was of a qualitative character, of the type bibliographic study having as guiding tools, materials already published on the theme. It was concluded that it is everyone's duty to avoid bullying in the school environment, as schools should focus on moments of learning, respect, solidarity and also social work interfering in situations of violence that can harm the student.

Keywords: Bullying. Education. Scholl. Family

INTRODUÇÃO

Como está prescrito na Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996, a escola tem como principal objetivo a formação integral do educando. Sendo assim, a escola deve estar preparada para capacitar os alunos para um convívio harmonioso e pacífico em sociedade. No âmbito escolar há o encontro de crianças com as mais diversas vivências sociais, culturais e econômicas. Mesmo tendo a conscientização da importância da tolerância e o respeito ao outro, ainda se nota neste ambiente uma grande manifestação de um fenômeno que parte da intolerância: o bullying.

Para Lopes Neto (2005, p.2), entende-se por bullying “todas as formas de atitudes agressivas, intencionais e repetitivas, que ocorre sem motivação evidente, adotadas por um ou mais estudantes contra outros, causando dor e angústia, executadas dentro de uma relação desigual de poder”. Diferente disso, a discriminação configura-se como situação pontual de rejeição com motivação na cor, religião ou raça.

Frente a tudo isso, é importante que os professores, diretores, coordenadores, alunos, bem como seus responsáveis, assumam uma postura ativa no sentido não apenas de tentar resolver o problema já instalado, mas de implementar ações que visam combater qualquer tipo de discriminação antes mesmo de que ela se instale.

“Desenvolver um projeto onde todos devem ter suas participações nas decisões e identificando o problema na comunidade escolar, apontar as soluções promovendo assim um ambiente escolar seguro e sadio.” (ARAMIS APUD DREYER, s/d)

O artigo tem como objetivo central compreender os problemas do bullying no ambiente escolar.

METODOLOGIA

O presente trabalho segue uma abordagem quantitativa do tipo bibliográfico que são realizados através de resultados retirados da internet, e de fundamentações teóricas que trazem diversos autores da área definida como aquela que:

É feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p.32)

Entretanto para ser uma pesquisa bibliográfica é importante que seja baseada em leituras realizadas através de teses, livros, dissertações, artigos científicos, publicações periódicas e materiais na internet disponíveis em bancos de dados, para assim responder ao problema da pesquisa.

A abordagem é qualitativa que de acordo com Minayo (1994) além de responder questões particulares a pesquisa tem o foco totalmente voltado para a realidade do dia a dia. Minayo (1994, p. 21-22) concorda com Alves-Mazotti ao escrever que:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa [...] com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

RESULTADOS

O bullying é uma realidade, por isso é de grande relevância que os educadores fiquem atentos devendo sempre melhorar a convivência dos

alunos dentro do ambiente escolar, colocando como prioridade, além do aspecto cognitivo, o espírito de amizade, respeito as diferenças e solidariedade.

Verificando que a escola é ainda ineficaz no combate as atitudes antissociais, o trabalho por projetos é uma alternativa para o combate ao bullying, pois é uma prática pedagógica que valoriza as diferenças e a diversidade além de ser um trabalho interdisciplinar que valoriza a união entre a escola, a família e os profissionais da saúde. É relevante que esse trabalho aconteça desde a educação infantil, fortalecendo nas crianças o respeito, a tolerância, o amor e a solidariedade, para que assim, cresçam com valores e princípios, inibindo ações agressivas tanto física, quanto emocional, para que assim consigamos construir um futuro mais justo.

DISCUSSÃO

A termo Bullying vem do inglês bully, que significa valentão, brigão. É caracterizado por atitudes violentas, podendo ser praticado através de apelidos, ofensas, humilhações, que são praticadas repetidamente, causando na vítima, sérios problemas emocionais e físicos.

Fante define bullying como:

um conjunto de atitudes agressivas, intencionais e repetidas que ocorrem sem motivação evidente, adotado por um ou mais alunos contra outros(s), causando dor, angústia e sofrimento. Insultos, intimidações, apelidos cruéis, gozações que magoam profundamente, acusações injustas, atuações de grupos que hostilizam, ridicularizam e inferizam a vida de outros alunos, levando-o a exclusão, além de danos físicos, morais e materiais, são algumas manifestações do comportamento bullying (FANTE, 2005, p.28-29).

Para Fante (2005), Bullying é a palavra que usamos quando percebemos que uma pessoa está se aproveitando de outro através de atos violentos que podem ser de formas físicas, verbais ou psicológicas, ameaçando o desenvolvimento cognitivo, psicológico e social do indivíduo, gerando sérias consequências em sua vida adulta.

As conseqüências da conduta de bullying afetam todos os envolvidos e em todos os níveis, porém especialmente a vítima, que pode continuar a sofrer seus efeitos negativos muito além do período escolar. Pode trazer prejuízos em suas relações de trabalho, em sua

futura constituição familiar e criação de filhos, além de acarretar prejuízos para sua saúde física e mental. (FANTE, 2005, p.78-79)

Segundo Silva (2010) não existe um padrão de idade para as vítimas de bullying, e nem uma classe social definida, e cada indivíduo tem a sua própria maneira de lidar com essa situação. Alguns choram, outros tentam revidar, alguns sofrem calados. Por não ter um padrão definido para as possíveis causas do bullying fica extremamente difícil para o professor perceber, quando um aluno está sofrendo ou quando um aluno está praticando o bullying. E quanto mais tardio for, para perceber o problema, mais difícil e custoso será para encontrar a solução. Portanto cada vítima do bullying passa por sofrimentos diferentes. Alguns sofrem mais, outros sofrem menos, muitos precisaram de apoio especializado para superar esse trauma. Que pode deixar marcas para toda a sua vida.

Ainda de acordo com Silva (2006) bullying é um problema sério nas escolas. Não surgiu do nada e nem será eliminado tão fácil. Só o que nos resta é tentar minimizar os seus efeitos dentro do ambiente escolar.

Na maioria das vezes o agressor sabe como fazer para ferir a vítima, e uma vez descoberto o seu ponto fraco, sempre usará isso para praticar o ato, sem pensar nas consequências.

Segundo Fante (2005, p.46):

o termo bully se caracteriza por um comportamento agressivo e repetitivo para alguém mais fraco para força-lo a agir de maneira que ao seu ver não é de forma adequada aos seus princípios, que ferem a sua dignidade, a sua moral e a sua ética. A vítima se sente acuada e coagida a fazer coisas que não fariam se não fossem obrigadas. Infelizmente quando isso acontece a vítima não tem coragem para pedir ajuda e gritar socorro, tornando-se assim presa fácil para o seu agressor.

O bullying pode trazer sérios problemas tanto para quem sofre, como para quem pratica ou para aquele que testemunha. Francisco e Libório (2009, p. 201) colocam que, se “[...] por um lado, as vítimas sofrem uma deterioração da sua autoestima, e do conceito que têm de si, por outro, os agressores também precisam de auxílio, visto que sofrem grave deterioração de sua escala de valores [...]”.

O bullying é algo extremamente perigoso, tanto para o agressor quanto para a vítima, pois muitas vezes a vítima acaba se revoltando e atacando de forma traiçoeira o seu agressor

Fante (2005), coloca que os comportamentos do bullying como algo proposital e danoso, que acontece com frequência com uma determinada vítima ou um grupo de pessoas e sem motivos aparente. Geralmente há uma relação desigual de poder ou uma impossibilidade de defesa da vítima. Muitas vezes acontece de forma direta, por meio de agressões verbais e físicas e de forma indireta, pela difamação do agredido. Podemos perceber que frequentemente o agressor se sente mais forte ou mais esperto que a vítima, impossibilitando assim uma possível forma de defesa.

Pessoas que sofrem bullying quando crianças são mais propensas a sofrerem depressão e baixa autoestima quando adultos. Da mesma forma, quanto mais jovem for a criança frequentemente agressiva, maior será o risco de apresentar problemas associados a comportamentos antissociais em adultos e à perda de oportunidades, como a instabilidade no trabalho e relacionamentos afetivos pouco duradouros. (Lopes Neto, 2005, p.5)

É necessário desenvolver projetos e estilos de ensino que valorizem as diferenças e a diversidade e que esses projetos sejam trabalhados desde o início do ano letivo para o combate ao bullying.

Cabe à escola avaliar suas necessidades e possibilidades para a construção de um projeto que alcance todos os alunos: vítimas, agressores e espectadores da violência. Seja por meio de aulas específicas, seja por meio de temas transversais nas diferentes disciplinas, em ações multidisciplinares ou campanhas propostas que alcancem e incluam toda a comunidade educativa: pais, professores, funcionários, vizinhos e voluntários da escola. Devem-se estabelecer vínculos com a comunidade para o uso de seus recursos. Trata-se de um verdadeiro mutirão (CHALITA, 2008, p. 197).

É uma jornada onde professores, coordenadores, diretores, colaboradores, pais e alunos, devem trabalhar em parceria, unidos pelo mesmo objetivo, amenizando assim o problema.

O aluno precisa se sentir amado, respeitado, saber que há alguém que se preocupa verdadeiramente com o que acontece com ele.

A escola precisa ensinar a criança desde a mais tenra idade, a educar suas emoções, a lidar com seus medos, conflitos, frustrações,

dores e perdas, com sua ansiedade e agressividade, canalizando-os para ações proativas que resultem em benefícios sociais e para novas formas de relações capazes de produzir empatia, pois, agindo assim, favorecerá a criança, aumentando sua probabilidade de tornar-se um adulto equilibrado e feliz. (FANTE, 2005, p.195-196)

O olhar atento do professor faz toda a diferença, pois é através do diálogo, da afetividade que o professor consegue detectar o que incomoda seu estudante.

Qualquer profissional da educação deve pensar que “[...] a educação é uma forma de intervenção no mundo [...]”, a qual deve ir além dos conteúdos conceituais, mas trabalhar o poder da escuta, do diálogo, isto é, nunca tratar o conteúdo atitudinal como currículo oculto, para que todos juntos, contribuam para a transformação da sociedade (FREIRE, 1996, p. 98).

CONCLUSÃO

Extinguir o bullying escolar é um grande desafio.

Para controlar o bullying é necessário que os professores estejam com o olhar sempre atento para toda e qualquer forma de perigo que possa cercar os estudantes. Toda forma de bullying por menor que possa parecer, deve ter a intercessão do professor em união com a família.

Diante disso, é dever de todos da instituição escolar ficar atentos ao bullying, pois as escolas devem ter como foco momentos de aprendizagem, mas também valorizar o respeito, solidariedade, aceitação do outro, tratando a sensibilidade como sendo indispensável a vida das pessoas, “O mestre tem que estar preparado para falar de temas como violência. Ele deve saber quais são os problemas de seus alunos e estar preparado para, pelo menos na escola, ajudá-los, conquistando assim o respeito deles” (CANDAU, 2002, p. 155).

REFERÊNCIAS

CANDAU, Vera Maria (org.). **Reinventar a escola**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2002

CHALITA, G. **Bullying: o crime do desamor**. Revista Profissão mestre. Ano.9, n.99, dez. 2007, In: Construir notícias. Recife, ano.7, n.40, p.8-9, mai-jun. 2008.

DREYER, Diogo. A brincadeira que não tem graça. Disponível em: <http://www.aprendebrasil.com.br/reportagens/bullying/default.asp>

FANTE, C. **Fenomeno Bullying: Como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz**. Campinas: Verus, 2005.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANCISCO, M. V.; LIBÓRIO, R. M. C. Um estudo sobre bullying entre escolares do Ensino Fundamental. Psicologia: Reflexão e Crítica, Porto Alegre, v. 22, n. 2, p. 200-207, 2009.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

LOPES Neto, A.A. (2005). **Bullying comportamento agressivo entre os estudantes**. Jornal de Pediatria, Rio de Janeiro. V. 81. Novembro, (5 supl)-164-172.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SILVA, G.J. Bullying: quando a escola não é mais um paraíso. In: Mundo Jovem: um jornal de ideias, Porto Alegre, ano. XLIV, n.364, p.2-3, mar. 2006.

A TRAJETÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E A DESIGUALDADE DE GÊNERO PREDOMINANTE

WOMEN'S TRAJECTORY IN THE LABOR MARKET BRAZILIAN AND THE PREDOMINANT GENDER INEQUALITY

Ana Clara Puerta Chaves – anaclarapuertachaves@gmail.com – Unoeste
Maria Rita Chiquinato Montroni – ritamariach@gmail.com – Unoeste
Joselene Lopes Alvim – joalvim@unoeste.br – Unoeste

RESUMO

Ao longo dos anos, as mulheres vêm ganhando mais espaço na sociedade desde a obtenção dos direitos conquistados por elas, como exemplo o poder do voto, até a sua inserção no mercado corporativo. Apesar dessas conquistas, a mulher ainda se encontra em um cenário de desigualdade dentro das organizações, onde é pouco valorizada. Diferenças salariais pela mesma função exercida pelos homens ou baixas oportunidades de ocupar cargos importantes dentro das empresas são alguns exemplos de desigualdades ainda existentes. O objetivo geral desta pesquisa é descrever a trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Como objetivos específicos, evidenciar as questões de desigualdades ainda predominantes dentro das organizações, os fatores sociais que dificultam o alcance do seu sucesso profissional e mostrar as características que o modelo de gestão feminina é capaz de oferecer e favorecer as organizações atuais. Este artigo optou pela abordagem qualitativa como método de investigação científica, que ajuda a analisar o objeto de pesquisa em questão, no caso, a mulher. Será usada também a pesquisa exploratória para a obtenção de ideias sobre o problema apresentado e por fim, após a coleta de dados e o uso da pesquisa bibliográfica, foi possível, ao final, pontuar os fatores que ainda geram desigualdade de gênero nas empresas, visto que as mulheres possuem competências e habilidades necessárias para desmistificá-las e favorecer as organizações atuais.

Palavras-chaves: Mulher. Mercado de trabalho. Gênero.

ABSTRACT

After long years, how women are gaining more space in society since they examine objects won by them, as an example of voting power, until their insertion in the corporate market. Despite these achievements, a woman still finds a scenario of inequality within organizations, where she is undervalued. Salary differences due to the same role exercised by men or low opportunities to occupy important loads within companies that are examples of inequalities that still exist. The general objective of this research is to describe a trajectory of women in the Brazilian labor market. As specific objectives, to highlight as social inequality issues that are still prevalent within organizations, the social factors that hinder the achievement of their professional success and show how the female management model is capable of offering and favoring current activities. This article opted for the qualitative approach as a method of scientific investigation, which helps to analyze the research object in question, in this case, a woman. An exploratory research will also be used for problem ideas about problems presented and finally, after data collection and the use of bibliographic research, it was possible, in the end, to point out the factors that still generate gender inequality in companies, since women have the competences and skills necessary to demystify and favor current organizations.

Keywords: Woman. Job market. Genre

1) INTRODUÇÃO

Ao estudar a linha do tempo da mulher ao longo da história, é possível pontuar conquistas significantes em vários aspectos socioeconômicos, como o direito ao voto permitido pela constituição brasileira em 1932 (BESTER, 2016), a igualdade de direito entre homens e mulheres reconhecida pelas Nações Unidas em 1945 (NICODEMUS, 2005) e um aumento considerável no número de mulheres ingressadas no mercado de trabalho a partir da década de 70, devido ao processo de industrialização do Brasil (BRUSCHINI, 2007).

Mesmo sendo possível evidenciar tantas conquistas e realizações alcançadas por elas, a trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro é retratada por muita luta e sofrimento. Um acontecimento que pode representar esse fato foi a primeira greve brasileira organizada por mulheres, em 1917, com a ajuda de imigrantes europeus italianos e espanhóis, nomeada como Greve das costureiras.

Nessa época, as mulheres eram exploradas, dado que, além das jornadas excessivas de trabalho, as condições de segurança eram péssimas, não havia qualidade de vida e o salário era bem inferior ao que recebiam os homens (SCHNEIDER, 2017). O objetivo grevista era reivindicar as condições mínimas de trabalho e a pretensão de um salário justo.

Além do fato de serem sobrecarregadas em seu ambiente de trabalho, a mulher desempenhava o papel responsável pelos afazeres domésticos de sua casa e o cuidado com os filhos, atarefando-se também dentro de seu próprio lar, fato este que ainda ocorre atualmente. Johnson (p.110, 1997) afirma que “No mercado de trabalho, as mulheres entram com o trabalho barato e podem ser exploradas porque são consideradas principalmente como esposas e mães e, portanto, não merecem salários condignos”. A maior parte dos trabalhos realizados por elas eram voltados à esfera doméstica, sua mão de obra era considerada barata devido à sua desvalorização e sua renda era tida como secundária dentro do lar (SOUSA; GUEDES, 2016). A mulher sempre esteve presente em um cenário de desigualdade e de exploração dentro e fora de casa.

No decorrer do tempo, a mulher teve que enfrentar muitos obstáculos para ganhar seu devido espaço, não somente na sociedade, mas também dentro do mercado de trabalho. A desigualdade de gênero perpetuou-se ao longo dos anos durante muito tempo e, mesmo nos dias atuais, ela se encontra presente. É possível observar dentro das organizações diferenças salariais entre sexo masculino e feminino, baixa ocupação de mulheres em cargos relacionados à liderança/chefia, subestimação quanto às suas capacidades e falta de oportunidade dentro das empresas (FRANCO, 2014).

O mercado de trabalho atual não requer apenas a obtenção de um diploma. É necessário haver outras competências, como a capacidade de se adaptar às diversas mudanças no ambiente, ótima comunicação verbal e escrita, atenção redobrada ao realizar qualquer tipo de trabalho/tarefa na empresa e a capacidade de trabalhar em equipe (MARTINEZ, 2009), requisitos esses encontrados também no perfil feminino.

Segundo uma análise realizada por Maccoby e Jacklin (apud MENDOZA, 2000, p. 27), fundamentada em mais de 1600 trabalhos científicos referentes à diferença de sexos, as pesquisadoras chegaram à conclusão de que “[...] as mulheres eram superiores em tarefas de velocidade perceptiva e em tarefas de memorização de informações verbais.”, comprovando que as mulheres se

destacam em relação à atenção aos detalhes, memorizar/recordar informações e conseguem ser mais rápidas quanto à percepção das tarefas, características essas indispensáveis a qualquer organização.

Logo, a problemática deste artigo é discutir a desigualdade da mulher frente ao homem dentro da empresa, uma vez que a mulher possui as competências necessárias para trazer ótimos resultados e contribuições favoráveis às organizações. O objetivo geral desta pesquisa foi descrever a trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Como objetivos específicos buscou-se mostrar quais desigualdades entre o sexo feminino e masculino mostram-se presentes nas organizações, evidenciar os fatores sociais que dificultam o alcance da mulher em cargos de liderança e a mostrar as características do modelo de gestão feminina que contribui de forma positiva para as empresas no geral.

Em relação à hipótese, presume-se que, devido a uma construção histórica social de submissão da mulher em todos os setores da sociedade, originou-se um cenário atual cheio de barreiras e paradigmas enraizados que dificultam e continuarão dificultando sua entrada e crescimento no mercado de trabalho. Assim, esta pesquisa justifica-se pela necessidade de relatar a evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro e as barreiras, ainda predominantes no século XXI, que colocam a mulher como inferior ao sexo masculino, uma vez que não há diferenças comprovadas que justifiquem sua colocação a nesse patamar. É de suma importância que a mulher tenha oportunidades igualitárias para ingressar no mercado de trabalho e conquistar seu sucesso almejado, visto que ainda existem muito poucos estudos que evidenciem esses aspectos.

2) FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Desde os primórdios, as mulheres encontravam-se em cenários de desigualdade em todos os âmbitos sociais, inclusive no âmbito trabalhista. Elas não tinham autonomia, sendo vistas apenas como donas do lar, havendo apenas a função de cuidar da casa, dos filhos e exercer o seu papel como esposa, enquanto os homens eram responsáveis por trabalhar e sustentar o lar (DA SILVA; OLIVEIRA, 2017).

As mulheres começaram a ingressar no mercado de trabalho a partir da Primeira e Segunda guerras mundiais, pois, como os homens iam a campo para lutar e muitos acabavam não retornando, elas tinham que assumir a responsabilidade que eles tinham de cuidar dos negócios da família e de prover o sustento da casa (NETO *et al.*, 2017), estando responsáveis tanto pelo trabalho doméstico quanto laboral. Ou seja, as mulheres só tiveram a chance de trabalhar devido à falta de mão de obra masculina. Elas ocupavam baixos cargos, as condições de trabalho eram péssimas, havia jornadas exaustivas de trabalho, os salários eram inferiores quando comparado ao que os homens recebiam e elas acabavam adquirindo uma dupla jornada, visto que as tarefas de casa ainda eram pertencentes a elas.

Devido à desvalorização da mão de obra feminina e à exploração pela qual elas sofriam no trabalho naquela época, iniciaram-se os movimentos grevistas

para reivindicar o direito de um trabalho digno, ressaltando dois movimentos grevistas que foram relevantes na vida da mulher: a primeira greve geral ocorrida em São Paulo no ano de 1917 (FRACCARO, 2017) e a revolução de 1930, em razão do golpe de Estado (OSTOS, 2012). Outro acontecimento de suma importância que retrata a luta feminina foi a calamidade ocorrida em 08 de março de 1857, quando 129 operárias foram carbonizadas pelos seus patrões por terem se manifestado contra as condições de trabalho precárias que eram oferecidas (DA SILVA; OLIVEIRA, 2017)

Com a solidez do sistema capitalista e as transformações que ocorrem após as greves, a mulher passa a ter uma participação mais efetiva no mercado de trabalho devido à expansão da economia e começam a existir leis que formam medidas de proteção à mulher, sendo estas relacionadas à maternidade, direito ao voto, a proibição da desigualdade salarial entre homens e mulheres e a igualdade entre gêneros, conquistando assim os seus direitos (NETO *et al.*, 2017)

A trajetória da mulher no mercado de trabalho foi marcada por preconceitos que dificultaram e ainda dificultam sua ascensão dentro desse ambiente. Embora sejam notórias as mudanças e transformações que aconteceram na história, é extraordinariamente relevante compreender as mudanças e também os obstáculos que ainda se mantêm para que se tenham relações igualitárias entre o gênero feminino e masculino.

Mesmo após a conquista dos seus direitos, a mulher ainda se encontra em um cenário de desigualdade. Alguns fatores sociais são responsáveis pela desigualdade de gênero predominante nas empresas atuais, sendo esses ligados a paradigmas construídos no decorrer dos anos na sociedade. É uma espécie de memória que vem sendo atualizada nas relações cotidianas e nas organizações na entrada desvantajosa das mulheres no mercado de trabalho, submetidas à remunerações inferiores para alcançarem cargos de grande grau de subordinação (BONIATTI *et al.*, 2014). Esses fatores acabam impedindo que a mulher consiga, de fato, conquistar cargos de grande autoridade dentro das empresas e, conseqüentemente, seu sucesso profissional.

2.1 Desigualdade de Gênero

A divisão sexual do trabalho se dá através da divisão desigual de tarefas entre homens e mulheres, ocorrida unicamente com base em seu sexo biológico, sendo tarefas ligadas à esfera doméstica ou ao mercado de trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007). Essas divisões podem tornar-se impedimentos para que haja condições igualitárias entre o sexo feminino e masculino no ambiente organizacional ou até mesmo nos trabalhos de casa.

Ao longo da história, a divisão sexual do trabalho, dentro de um contexto histórico-social, fragmentava-se entre homens tidos provedores e mulheres como cuidadoras, pois o sexo masculino era considerado como superior devido à natureza e o feminino como inferior, submisso, capaz de realizar apenas tarefas que não exigissem grande competência (SOUSA; GUEDES, 2016). Essa divisão é considerada como um dos fatores sociais representantes da desigualdade de gênero ao longo dos tempos.

Conforme (TEIXEIRA 2010) e (KUHNNEN 2018), o cotidiano da casa e os serviços domésticos normalmente são divididos de forma desigual entre os sexos. A mulher acaba sendo a principal responsável pelos afazeres

domésticos, não somente pela realização dessas atividades do lar, mas também do trabalho do cuidado, do papel de cuidar das crianças, dos idosos, até mesmo de parentes ou pessoas próximas quando esses encontram-se em uma situação vulnerável de saúde ou portam alguma necessidade especial. Desde sempre, meninas e meninos são educados de formas diferentes no que diz respeito a assumir responsabilidades. O cotidiano da casa, limpeza e cuidados com os filhos são direcionados, futuramente, para as meninas, diferentemente dos meninos, que devem buscar e almejar o seu sucesso financeiro (NASCIMENTO, 2016). Devido a isso, o tempo organizado para mulheres e homens é diferente, quando a mulher acaba adquirindo dupla jornada, dado que é necessário realizar as tarefas rotineiras dentro de casa depois das horas trabalhadas nas organizações (PINHEIROS; MEDEIROS, 2013). Essa dupla jornada acarreta a ela um desgaste emocional e físico, impossibilitando muitas vezes o alcance de seu sucesso profissional, pois sua atenção acaba voltando-se para a vida do lar.

Apesar de as mulheres terem uma dupla jornada de trabalho, o que faz com que seu tempo seja quase todo ocupado, são as que mais buscam níveis de formação. Conforme o IBGE (2012-2016), a mulher apresenta um grau de escolarização maior que a do homem, sendo de 73,5% para o sexo feminino contra 63,2 % ao masculino. Para o ensino superior, as mulheres ganham de 23,5% contra 20,7%, mostrando que elas possuem uma preparação técnica maior, estando bem desenvolvidas para atender às necessidades e exigências das organizações atuais. Isso ocorre pois, como os homens são os escolhidos para ocupar grandes cargos, as mulheres buscam se capacitar mais para terem alguma oportunidade de conseguir ocupá-los também (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

No entanto, mesmo possuindo um nível de instrução maior, mostrando que são bem preparadas e instruídas para o mercado de trabalho, as mulheres estão em número menor em relação à taxa de ocupação no país. Com base no IBGE (2019), é possível verificar a predominância do público masculino, onde estes representam 56,3% dos trabalhadores no país, enquanto as mulheres estão em 43,7%.

A distribuição percentual da população no país por sexo no ano de 2018 mostra que as mulheres compõem 51,7% da população total do país, enquanto os homens consistem em 48,3% (IBGE, 2018). Considerando esses dados, é evidente que as mulheres são a maior parte populacional do país, o que seria esperado que também estivessem em maiores números quanto à população ocupada. No entanto, ocorre o inverso, os homens que estão em números menores referentes à população total são os que representam os maiores números de ocupação, ou seja, de trabalhadores no país.

Há também uma diferença média salarial considerável entre os gêneros, considerando grupos de atividade econômica e nível de instrução, sendo, em média, o valor de R\$2.964,00 para os homens em empregos formais e R\$ 1.525,00 para empregos informais, e para as mulheres a média de rendimento em empregos formais é de R\$2.378,00 e informais R\$1.103,00 (IBGE, 2018), deixando explícito que em todas as ocupações a mulher recebe salários menores.

Posto que a incidência de remuneração inferior a lei n^o 1.723, Art.461 deixa claro que “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem

distinção de sexo, nacionalidade ou idade.” (BRASIL, 1952), a mesma não é o que se pratica atualmente em muitas organizações, uma vez que exercendo a mesma função do sexo masculino, as mulheres recebem uma remuneração menor, mantendo assim a desigualdade salarial entre gêneros.

Outro fator predominante de desigualdade social dentro das organizações é o assédio moral, que está presente em quase todo ambiente de trabalho nas empresas, sejam elas pequenas ou grandes (HIRIGOYEN, 2014). As mulheres são as que mais estão presentes em casos de assédio moral. Elas são submetidas a situações constrangedoras como insultos, colocações machistas e discriminação sob a falsa convicção de que elas não estão aptas para as responsabilidades empresariais e também são alvos de piadas a respeito de suas vestimentas ou aparência (ANDRADE, C; ASSIS, S, 2018).

O assédio moral destrói toda conduta de autoestima da mulher, acaba de maneira rápida com anos de luta por uma sociedade justa e igualitária (SILVA; BITTAR, 2012). Afeta também a segurança da mulher, quando a mesma começa a duvidar da sua capacidade e competência, gerando assim inúmeros prejuízos à vida da vítima, como a redução do desempenho, da autoestima dentro do trabalho e a redução das relações afetivas e sociais (FREITAS; HELOANI & BARRETO, 2008). Sendo assim, há desencadeamento de sintomas depressivos e transtornos mentais, como o estresse pós-traumático ou ainda a síndrome de Burnout, consequência da violência sofrida dentro do ambiente de trabalho (STEPHAN et al., 2018).

Segundo Rui Neto (2008), essa violência afeta toda a empresa e não apenas a vítima, pois uma vez que ela está insatisfeita e desmotivada produzirá menos e, em alguns casos, poderá desligar-se da organização. Ao perder uma colaboradora, a empresa terá que arcar com gastos para contratar outro funcionário e, conseqüentemente, treiná-lo; além disso, poderá gerar uma má reputação da empresa perante a sociedade.

Há também uma questão considerável a ser tratada no que diz respeito à mulher, que é a maternidade, pois os impactos podem ocorrer dentro das organizações, uma vez que mulheres grávidas existem em todos os ambientes. De acordo IBGE (2018), entre os anos 2006 a 2018 houve uma queda nas taxas de fecundidade ao longo dos anos em todas as regiões brasileiras, sendo de 2,04% no ano 2006 para 1,77% em 2018. Segundo Barbosa e Rocha-Coutinho (2007), grande parte das mulheres adia o sonho da maternidade para uma inserção no espaço profissional, buscando elevados níveis profissionais, alta estabilidade e independência financeira.

Para os empregadores, as mulheres, quando se tornam mães, aumentam os gastos na organização, pois elas possuem direitos a auxílios, licença maternidade e estabilidade no emprego e, durante esse período de ausência, é necessário substituí-la. Devido às responsabilidades da mãe com o filho serem maiores depois de seu nascimento, devido a uma construção histórica social de gênero que atribui à mulher essa responsabilidade, os empregadores acreditam que o desempenho profissional da mulher no âmbito organizacional seja comprometido após o seu retorno (GARCIA; VIECILI, 2018).

Isso acaba tornando-se um dos fatores que dificultam o engajamento da mulher dentro da organização, pois com filho pequeno e a responsabilidade do cuidado para com este ser voltado totalmente para ela, o seu tempo acaba sendo limitado, havendo assim, muitas vezes, a necessidade de a mulher priorizar a família ao invés do trabalho (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Heilman (2001) destaca outro ponto que provoca demérito à mulher, que é a aparência, pois elas são muitas vezes consideradas com base na aparência e beleza corporal. Isso, em muitas situações, mostra que os fatores externos são mais importantes para a escolha do cargo, como a busca de mulheres padronizadas, que se vestem bem, que são magras, que usam maquiagens, deixando em segundo plano atributos mais relevantes, como inteligência e habilidades. Assim, muitas são promovidas de acordo com a aparência e não devido à eficácia do serviço prestado, reforçando o preconceito por parte dos colaboradores, uma vez que há a ideia de que, quando a mulher recebe uma promoção, isso está atrelado à sua aparência ou até mesmo sugerido que a mulher possui relações amorosas com seu superior, mas nunca está associado à sua competência (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

É notório que as mulheres possuem mais dificuldades de se inserirem no mercado de trabalho do que o homem, porém, ao comparar a dificuldade entre mulheres brancas e negras que tentam conseguir a tão sonhada vaga dentro de uma organização, as mulheres negras sofrem mais devido ao preconceito existente. Dentro desse contexto da aparência pessoal, segundo Santos (*et al.* 2017), quando as mulheres negras conseguem uma inserção, elas recebem salários inferiores quando comparados aos homens e às mulheres brancas. Os fatores sociais descritos neste artigo, reunidos em divisão sexual do trabalho, dupla jornada, assédio moral, desigualdade salarial, maternidade e aparência são apenas alguns dos fatores contribuintes para que se tenha em vista a desigualdade de gênero dentro das empresas atuais. Esses fatores dificultam não somente o reconhecimento das potencialidades da mulher na organização, como também sua ascensão e sucesso profissional no mercado de trabalho, pois, como mostra o IBGE (2016), os homens são os que mais ocupam cargos gerenciais, uma média de 60,9% para o público masculino contra 39,1% para o feminino.

Apesar das dificuldades que ainda são predominantes, é crucial mostrar a evolução da mulher ao longo da história até os dias de hoje. Houve um crescimento exponencial na taxa de participação e ingresso das mulheres dentro do âmbito corporativo, porém, este segue sendo lento e gradativo. Como relata Salvagni; Canabarro (2015) e Silva; Oliveira (2018), as mulheres dispõem de uma gestão de liderança mais participativa e colaborativa, apresentam facilidade em trabalhar em equipe, são mais empáticas e comunicativas, detêm de um melhor relacionamento intrapessoal e interpessoal, posto que se preocupam mais com as pessoas em seu ambiente de trabalho. Essas são características imprescindíveis para o perfil de um líder, uma vez que hoje as empresas estão valorizando muito mais o capital humano dentro ambiente corporativo (NUNES, 2018).

As mulheres possuem habilidades essenciais para os modelos de gestão atuais requeridos, mostrando um número bom quanto à estabilidade da organização perante às mudanças e exigências do mercado, contribuindo assim para a sua durabilidade no cenário mercadológico presente (FERNANDES *et al.*, 2015),

3) PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Como embasamento teórico foi utilizada a pesquisa exploratória, a qual propiciou uma visão ampla de todo o problema apresentado. Esse tipo de pesquisa permite uma maior proximidade com o tema, possibilitando o estudo de maior clareza. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), com a pesquisa exploratória é possível buscar um maior número de informações coletadas, ocasionando novos dados para serem abordados no artigo, além de incorporar ainda mais o tema em pauta.

Tendo como objetivo escrever sobre a história da mulher dentro do mercado de trabalho brasileiro, houve a necessidade de fomentar o assunto por meio de conteúdos já existentes, através de dados secundários, a fim de comprovar os fatos em questão. Como forma de abordagem, foi utilizada a qualitativa, uma vez que a coleta de dados não se obteve através de números, mas sim com base no estudo e opinião de outros pesquisadores que, de alguma forma, estão envolvidos no assunto (GODOY, 1995).

Este artigo optou ainda pela análise de conteúdo, utilizando-se como instrumento a revisão bibliográfica. Esse modelo permitiu a investigação de estudos já existentes e trouxe a opiniões de diversos autores, de acordo com o conteúdo retratado, provendo uma gama de informações utilizadas como base. Praça (2015) afirma que o uso da revisão bibliográfica para um artigo científico é importante devido à riqueza de conteúdo ministrado de fontes de materiais já elaborados, permitindo ao pesquisador uma melhor compreensão do assunto abordado. Os métodos adotados possibilitarão o aprofundamento e exploração dos dados dispostos.

4) RESULTADOS E DISCUSSÕES

Mesmo após tantas mudanças que aconteceram na vida da mulher ao longo dos anos, a desigualdade de gênero ainda se encontra presente dentro das organizações atuais. Os fatores contribuintes para tal desigualdade estão relacionados a uma construção histórica de submissão da mulher em todos os setores da sociedade e, mesmo sendo um assunto mais falado atualmente, continua sendo pouco tratado, uma vez que os dados apontam que as mulheres ainda estão em números menores nas organizações devido à falta de oportunidades.

Confirmando a ideia dos autores Albornoz e Sousa (1988) e Guedes (2016), a imagem de poder, força e autoridade que o homem detinha foi e é usada para justificar a sua ocupação em cargos prestigiados nas empresas, sendo destinados diretamente a eles e não às mulheres, ressaltando a desigualdade e preconceito ainda existentes. Aparência e maternidade são exemplos claros de que a mulher acaba sendo a mais prejudicada, pois essas também são características pertencentes aos homens, uma vez que eles normalmente são levados mais a sério devido à aparência e também podem se tornar pais. Devido essas circunstâncias, a mulher acaba tendo que se qualificar mais e

trabalhar mais para mostrar que pode ser tão boa quanto o homem. Como a mulher também adquire uma dupla jornada, a junção desses fatores acaba gerando um desgaste tanto emocional quanto físico, comprometendo sua saúde futuramente.

Com isso, traz a importância de as organizações valorizarem a mão de obra feminina e cederem espaços maiores para que as mulheres consigam se desenvolver, acabando assim com esses paradigmas enraizados, uma vez que, de acordo com os autores Salvagni; Canabarro e Silva (2015); Oliveira (2018) e Fernandes (et. al 2015) e dados disponibilizados pelo IBGE, é possível observar que as mulheres possuem mais qualificações quando comparadas ao homem e um modelo de gestão mais eficaz que contribui para trazer ótimos resultados às organizações atuais.

Devido as mulheres não serem valorizadas, possuem baixas oportunidades e estarem propícias a um cenário de desigualdade e preconceito dia após dia, muitas acabam optando por deixar o trabalho e se tornar empreendedoras, criando o seu próprio negócio, obtendo a vantagem de trabalhar em horários flexíveis e até mesmo encontrar uma oportunidade que não tinham.

5) CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade deste artigo foi descrever a trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro, visto que sua história na sociedade em geral é caracterizada por muitas barreiras e oposições, mas também por muita luta e conquistas, e sua luta é contínua nos dias atuais pois, a mesma ainda enfrenta dificuldades diárias dentro das organizações para ter oportunidades que resultem em seu sucesso profissional. Estudos já existentes apontam como há diversos fatores sociais quem implicam diretamente nas relações desiguais de gêneros e que estes são presentes devido a preconceitos já enraizados ao longo dos anos e não a causas comprovadas cientificamente que afirmem que um sexo é melhor ou mais provido que o outro com relação às habilidades ou capacidades.

Diante dos estudos realizados, é possível verificar que a mulher é tão capaz quanto o homem de realizar as atividades exigidas pelas organizações atuais, desmistificando a ideia de sexo frágil atribuída diariamente a ela e mostrando que há grandes resultados nas contribuições que uma participação ou liderança feminina gera para as empresas ou outros setores sociais. Para que ocorra tal fato, é de suma importância que organizações cedam espaços dentro da empresa para que a mulher possa se desenvolver, como por exemplo, dando direito a elas de ocuparem cargos de grandes responsabilidades.

Assim, o artigo contribui para evidenciar que as desigualdades presentes podem ser diminuídas quando as empresas estiverem dispostas a colaborar com o desenvolvimento feminino, verificando meios para que haja condições igualitárias dentro da mesma, podendo ser este um subsídio para estudos futuros.

O presente artigo apresenta algumas limitações que poderiam ser utilizadas como novas possibilidades de estudos, como a busca por dados primários, já que não foi utilizado disso para este artigo. A revisão realizada não foi feita de forma sistemática.

Aos estudos futuros que podem ser realizados quanto às condições igualitárias de gêneros no ambiente de trabalho, fica a ideia de como as organizações podem criar meios que façam com que a mulher tenha oportunidades igualitárias ao homem, diminuindo qualquer tipo de desigualdade que possa vir a surgir, dando espaço para que ambos consigam se desenvolver e alcançar seu sucesso por reconhecimento e mérito, e não simplesmente pelo seu gênero. Além disso, a mesma poderia dispor de meios com que as mulheres pudessem lidar e vencer com as dificuldades que enfrentam no dia a dia dentro de uma organização ou para sua inserção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, C,B; ASSIS, S, G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 43, e11, 2018 .

BARBOSA, P, Z; ROCHA-COUTINHO, M, L. **Maternidade:** novas possibilidades, antigas visões. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro , v. 19, n. 1, p. 163-185, 2007.

BERLINGIERI, A. **Workplace bullying:** exploring an emerging framework. *Work, employment and society*, 29(2),342-353, 2015.

BESTER, G. A luta sufrágica feminina e a conquista do voto pelas mulheres brasileiras: aspectos históricos de uma caminhada. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 25. p. 327-343.

BONIATTI, V, P, P et al. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista gestão e desenvolvimento em contexto-** Gedecon. vol.2, n 01, p 20-26. 2014 .

BRUSCHINI, M, C,A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007.

DA SILVA, H, J; OLIVEIRA, J ,P. Um breve olhar sobre evolução do Direito da mulher no mercado de trabalho. **Rev Hum@nae.** v. 11, n. 2 .2017.

FERNANDES, J, C, L *et al.* Inclusão feminina na hierarquia organizacional – Uma breve análise da mulher na gestão contemporânea. **II Seminário Internacional de Integração Étnico -Racial**, Vol. 1, N ° 2, 162-181. 2015.

FRACCARO, G,C,C. Mulheres, sindicato e organização política nas greves de 1917 em São Paulo. **Rev. Bras. Hist.** vol.37 no.76 São Paulo. 2017.

FRANCO, M. **Empreendedorismo Feminino: Características** Empreendedoras das Mulheres na Gestão das Micro e Pequenas Empresas. Goiânia : EGEPE, 2014.

FREITAS, M. E., HELOANI, R., & BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARCIA, C, F; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago. 2018

GERHARDT, T, E; SILVEIRA, D, T. **Métodos de Pesquisa**. Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS. 2009

GODOY, M. B. et al. Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal. **Investigación y Educación en Enfermería**, Medellín, v. 29, n. 1, p. 47-53, mar. 2011.

HEILMAN, M. Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 657-674, 2001.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2014.

HRYNIEWICZ, L,G,C; VIANNA, M, A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2018.

IBGE- Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo as Grandes Regiões. Diretoria de

Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **1º trimestre de 2019**

IBGE. Porcentagem da população, por sexo. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 2018.

IBGE. Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas

na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo grupo de atividade econômica e escolaridade - Síntese de Indicadores Sociais – SIS. Tabela 1.18 rend. 2018

IBGE. **Taxa de Fecundidade Total – Brasil – 2000 a 2015**. Projeção da População do Brasil. 2018.

IBGE. **Cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%)**.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

JOHNSON, A. **Dicionário de Sociologia**. Guia prático da linguagem sociológica. 110. Editora: ZAHAR.1997.

KUHNEN, T. Vulnerabilidade e desigualdade moral de gênero: cuidado e direitos na formação do agente moral. **Revista de Filosofia Kalagatos**, Bahia. 2018.

MARTINEZ, S,R,M. As exigências educacionais para o mercado de trabalho no século xxi. Faculdade Unida de Suzano. **Revista Interfaces – UNISUZ**. 2009.

MENDOZA, C . **Diferenças intelectuais entre homens e mulheres: uma breve revisão da literatura**. 27. 2000.

NASCIMENTO, A. A influência da ideologia patriarcal na definição dos brinquedos infantis. **Revista da faculdade de serviços social da universidade do estado do Rio de Janeiro**, n, 37, v.14, p 298 – 299, 2016

NETO, A, N *et. al.* A inserção da mulher no mercado de trabalho. **VII JICEX - Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária**. v. 7 n. 7 . 2016.

NICODEMUS, M. **As Nações Unidas e a promoção dos direitos da mulher: retórica ou realidade?** XLVIII Curso de Altos Estudos (CAE). Instituto Rio Branco, Ministério das Relações Exteriores. 2005.

MEDEIROS, M; PINHEIRO, I. **Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil**, 2013.Soc. estado., Brasília, v. 33,n. 1,p. 159-185. 2018.

NUNES, C, M,F. **Capital humano e desenvolvimento económico**. [ULL-FCEE] LEE, n.

25. 2018.

OSTOS, N, S,C . A questão feminina: importância estratégica das mulheres para a regulação da população brasileira (1930-1945). **Cad. Pagu** no.39 Campinas July/Dec. 2012.

PRAÇA, F. Metodologia da pesquisa científica: Organização estrutural e os desafios para redigir o trabalho de conclusão. **Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos**. UNIESP, 08, nº 1, p. 72-87, JAN-JUL. 2015.

RUI NETO, A. **Assédio moral contra mulher nas relações de trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas**. Partes, São Paulo. 2008 SALVAGNI, J; CANABARRO, J. Mulheres líderes: As desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. GeSec- **Rev de gestão e secretariado**. 2018

SCHNEIDER, G. **A revolução das mulheres**. Editora: BoiTempo Editorial. 2017.

SILVA, S. C. A.; BITTAR, C. M. L. O Assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina.

Revista Cesumar Ciências humanas e Sociais Aplicadas, Maringá, v.17, n.1, p. 301322, jan./jun. 2012

SILVA, G, P; OLIVEIRA, A. **Aplicação das principais competências da liderança feminina visando o desenvolvimento dos gêneros**. UNISA- Univ. Santo Amaro. 2018.

SOUSA, L, P; GUEDES, D. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estud. av.**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139. 2016.

SOUSA, L, P; GUEDES, D. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estud. av.**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139. 2016.

STEPHAN, F et al. Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura gerais. **Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte , v. 11, n. 2 , p. 236-257. 2018 .

TEIXEIRA, D. Desigualdade de gênero: Sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, São Paulo. 2010.