

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

JULIA PANDOLFI BOZE

**MULHERES NO MUNDO DOS HOMENS: UM ESTUDO DAS
DIFICULDADES ENFRENTADAS POR MULHERES
EXECUTIVAS EM DUAS GRANDES EMPRESAS PRIVADAS
DO ESPÍRITO SANTO**

VITÓRIA

2019

JULIA PANDOLFI BOZE

**MULHERES NO MUNDO DOS HOMENS: UM ESTUDO DAS
DIFICULDADES ENFRENTADAS POR MULHERES
EXECUTIVAS EM DUAS GRANDES EMPRESAS PRIVADAS
DO ESPÍRITO SANTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Orientador: Profº Dr. André Filipe Pereira Reid dos Santos

VITÓRIA

2019

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, André Filipe que me permitiu ir além dos limites da pesquisa.

À minha família Genilda Pandolfi Boze, Augusto Eliezer Boze e Bruno Pandolfi Boze por todo amor, carinho, incentivo e suporte que me deram e por serem a base de tudo.

Aos meus amigos, André, Igor, Laura, João Vitor, Maria Laura, Mariana P. e Mariana S., por me incentivarem a ser uma pessoa melhor e não desistir dos meus sonhos.

RESUMO

O presente trabalho visa compreender a sub-representatividade das mulheres nos cargos de liderança de empresas privadas de médio e grande porte. Para tanto, é necessário analisar a construção da sociedade brasileira, o início da inserção das mulheres no capital e os outros tipos de profissões cujas mulheres figuram em maior número. A partir da coleta de dados do Instituto Nacional de Pesquisa Anísio Teixeira (INEP) que comprova que as mulheres são maioria no ensino superior e profissionalizante, resta claro que, quantitativamente, existem mais mulheres qualificadas no mercado do que homens. Nesse sentido, urge estudar as causas e consequências que mantêm, numericamente, a desigualdade de mulheres e homens em cargos de liderança de média e grandes empresas privadas. Por meio da realização de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, baseada em doutrinas e em pesquisa de campo, foi possível compreender algumas dessas causas e como se manifestam.

Palavras-chaves: Mulheres executivas. Desigualdade. Cargos de Liderança.

SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS	5
1 A SEGMENTAÇÃO PROFISSIONAL DE GÊNERO	7
1.1 OS EXEMPLOS QUE DERAM CERTO.....	7
1.2 OUTROS ESPAÇOS DE SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA.....	9
1.3 AS TRAJETÓRIAS DE MANDO.....	11
1.4 O TRABALHO DOMÉSTICO ENQUANTO SEGMENTAÇÃO DE GÊNERO.....	14
1.5 A CONQUISTA DOS DIREITOS FEMININOS E SEUS REFLEXOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	17
2 A MULHER EXECUTIVA	21
2.1 A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.....	23
2.2 A MULHER EXECUTIVA E OS CARGOS DE LIDERANÇA.....	25
2.3 A MANIFESTAÇÃO DO TETO DE VIDRO.....	27
3 A MULHER EXECUTIVA NO ESPÍRITO SANTO	30
3.1 DISCUTINDO AS ESTATÍSTICAS.....	30
3.2 A MULHER EXECUTIVA NO RAMO DA PRODUÇÃO INDUSTRIAL...	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE	44

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Ao deparar-se com as salas de aula da pré-escola ou do ensino superior, torna-se incontestável que, senão sua maior parte, metade delas são ocupadas por mulheres, atestado pelos dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) e do Censo Escolar de 2018 (INEP, 2019).

No mercado de trabalho, porém, essa perspectiva torna-se quase um antônimo. Isso porque tratando-se dos grandes cargos de lideranças, seja nas empresas, na política ou na magistratura, as mulheres quase não figuram. É justamente nesse aspecto que a presente pesquisa faz-se necessária.

Sobrevivendo a uma sociedade cujo machismo é estrutural e o patriarcado persistente, as mulheres já passaram por todo tipo de preconceito e privação de direitos. É fato que a constituição cidadã inaugurou um novo panorama social a partir de 1988, porém, este ainda não foi suficiente para solucionar a defasagem de anos-luz que separam profissionalmente, ideologicamente e constitucionalmente as mulheres dos homens.

O avanço, se é que assim pode ser chamado, existiu em alguns pontos do ordenamento jurídico, como na Constituição Pátria diante do direito a licença maternidade. Outros avanços foram adquiridos com algumas leis de cotas aprovadas aqui e ali, que permitiu que uma minoria de mulheres pudessem ocupar as cadeiras do parlamento.

Nesse cenário, além de todo tipo de discriminação velada, ainda há a diferenciação concreta, qual seja, o salário da mulher é menor do que o salário dos homens, ainda que ocupem os mesmos cargos.

É aqui que o “teto de vidro surge”. Sutil e, à primeira vista, inofensivo, até que elas tentam ultrapassá-lo percebem que é quase intransponível. Algumas o quebram, mas a maioria permanecem estáticas, não conseguindo alcançar a um passo se quer o tão custoso e sonhado topo.

Isso posto, o teto se materializa na medida em que empresas onde as funcionárias mais competentes e que detém total capacidade diretiva e decisória não conseguem ocupar o cargo de liderança, pelo impedimento e resistência gerado pelo corpo masculinamente corporativo.

Deste modo, esta pesquisa busca analisar de que forma o “teto de vidro” se faz presente nas relações trabalhistas da atual sociedade e qual a sua implicação direta na vida das mulheres que pretendem assumir cargos de liderança, tendo em vista uma questão: se as mulheres estão presentes numerosamente nas instituições de ensino, por qual motivo as mulheres não conseguem alcançar os cargos de poder?

1 A SEGMENTAÇÃO PROFISSIONAL DE GÊNERO

1.1 OS EXEMPLOS QUE DERAM CERTO

Cecilia Dias, Silvia Machado, Amanda Capucho, Karina Meyer, Mariene Coutinho, Gabriela Baumgart, Camila Achutti, Paula Paschoal, Sandra Soares Costa e Janete Vaz, Rachel Maia, Mary Barra, Tânia Consertino, Cristina Junqueira e Ana Paula Assis. O que todas essas mulheres têm em comum é a posição desproporcional que ocupam no mercado de trabalho brasileiro, qual seja, a de liderança.

Diretora executiva da Pepsico, uma empresa de alimentos que reúne marcas populares no mercado de consumo, tais como *Lays*, *Gatorade*, *Pepsi* e *Quacker*, Cecilia Dias é formada pela Fundação Getúlio Vargas e possui vasta experiência nas áreas, comercial, marketing, eventos, relações públicas e gestão empresarial (MARIE CLAIRE, 2019).

De maneira igualmente consolidada no mercado, Silvia Machado hoje é diretora executiva de uma das marcas de sapatos mais populares e quistas do Brasil, a Arezzo. Já Amanda Capucho ocupa o espaço de CEO da empresa de cafés especiais Orfeu, cujo trabalho desempenhado é extremamente sólido, uma vez que a marca é a mais premiada, mundialmente, na categoria Café Especial (CONVERSA DE CAFÉ, 2018).

Nesse ritmo, Karina Meyer destaca-se como diretora de marketing de uma marca de cosméticos, produtos de beleza e perfumaria inglesa, com lojas sediadas no Brasil, a The Body Shop. Enquanto Marienne Coutinho se sobressai como advogada tributarista, sócia-líder da KPMG - uma das maiores empresas mundiais de prestação de serviços internacionais que incluem auditoria, tributos e serviço consultivo – e contribuinte da Fundação Americana Women Corporate Directors no Brasil (KPMG BRASIL, 2018).

Não obstante os diversos ramos abordados, Gabriela Baumgart é sócia e diretora executiva do Grupo Baumgart, empresa dedicada inteiramente ao desenvolvimento

de alta tecnologia para o setor do agronegócio. Outro exemplo feminino que protagoniza o setor da alta tecnologia, no ramo de software e programação, é Camilla Achutti, de 26 anos, fundadora da Mastertech, start-up que promove cursos de tecnologia, cujo foco é capacitar pessoas para essa promissora área do mercado de trabalho. Achutti é, ainda, uma referência na luta por mais mulheres no setor da tecnologia, visto que a participação feminina nesta área é inferior a 20% (STARTSE, 2018).

Quanto à mescla de tecnologia e negócios, Paula Paschoal, é a CEO do PayPal Brasil, que além da liderança amplamente elogiada, foi eleita pela Forbes Brasil como uma das 40 mulheres mais poderosas em 2017 (FORBES, 2017). Outras duas mulheres que se destacam e que são referências no âmbito do diagnóstico médico, Sandra Soares Costa e Janete Vaz cofundadoras do Sabin Medicina Diagnóstica, já figuraram dentre as 40 mulheres mais poderosas do país, ranking elaborado pela Forbes em sua 55ª edição (JORNAL LEADER, 2017).

Uma das poucas CEOs negras do país, Rachel Maia tornou-se diretora executiva da Lacoste Brasil no ano de 2018. Isso posto, sua liderança transborda, na medida em que desenvolveu durante anos de sua vida trabalho voluntário para aqueles considerados socialmente vulneráveis (GQ GLOBO, 2018). Além disso, também coordena e lidera o projeto CAPACITA-ME, cujo foco é garantir o acesso à empregabilidade e educação para a população carente.

A primeira CEO de uma montadora global, Mary Barra atua como diretora executiva e presidente da General Motors Company Brasil, desde 2014. Outra empresa extremamente relevante no cenário mundial é a Microsoft, cuja presidente, Tânia Consertino, além da vasta experiência profissional, também encontra-se envolvida com projetos da ONU Mulheres, tal qual o HeForShe (objetivando a luta pela igualdade de gênero).

Líder de uma das startups mais valiosas do mercado mundial – estimada em aproximadamente 1 bilhão de dólares – a engenheira Cristina Junqueira é cofundadora da Nubank. Por fim, Ana Paula Assis ocupa o cargo de presidente da IBM para América Latina - empresa norte-americana voltada para área da tecnologia

da informação - sendo a primeira mulher a realizar tal feito e também a responsável direta pelo crescimento da empresa no biênio 2015-2017.

É visto que os exemplos de espaços como esses induzem erroneamente a ideia de que o mercado brasileiro, hoje em dia, é fiel e receptivo às mulheres. Porém, as citadas acima são os poucos, senão raros, exemplos de mulheres que conseguiram atingir altos cargos de liderança, gerencia e diretoria, cuja trajetória não foi fácil.

Figurando sempre maioria, senão supremacia, os homens ostentam as maiores e melhores posições em rankings elaborados por diversos canais de comunicação. A Forbes, por exemplo, cuja mídia é famosa e valorizada por apresentar informações sobre o mercado financeiro, em suas listas de melhores líderes/ CEO de empresas à nível nacional, a composição é essencialmente masculina.

1.2 OUTROS ESPAÇOS DE SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA.

Não restrito ao recorte analisado, qual seja o mercado financeiro, outros setores/ áreas/ postos da sociedade brasileira também convergem para uma dominação masculina. Pensa-se, na Suprema Corte, por exemplo, dos onze ministros, apenas duas são mulheres: Rosa Weber e Carmen Lúcia, cujas críticas recebidas quanto às decisões tomadas à respeito dos casos de repercussão geral, são mais ásperas comparadas aos dos demais nove ministros.

Indiferente também o é, ainda no âmbito da política, na presidência dos Ministérios brasileiros que são ocupados majoritariamente por homens. Nesse sentido, preceitua Míriam Pilar Grossi e Sônia Malheiros Miguel:

Logo após a IV Conferência Mundial sobre a Mulher, ocorrida em setembro de 1995, em Beijing/China, a bancada feminina no Congresso Nacional, influenciada pelas experiências exitosas de outros países e pelo contexto dessa conferência, que teve entre os seus objetos de debates e resoluções a temática do acesso ao poder, se articula e propõe que se inclua, na legislação eleitoral brasileira, um artigo assegurando uma cota das vagas de cada partido ou coligação para as candidaturas de mulheres. (GROSSI; MIGUEL, p. 169, 2001).

As parlamentares femininas não ocupam 1/3 do Congresso Nacional, apesar da Lei 9504/1997, que indicava uma reserva de 30% - e não seu preenchimento – das candidaturas dos partidos e coligações para mulheres, seja para vereadora, deputada federal e estadual. Entretanto, a despeito de tal política afirmativa os números representativos de mulheres na vida pública só vêm regredindo.

À luz do exposto, no âmbito médico, principalmente no setor de cirurgias, o imaginário popular é condicionado à construção de uma figura masculinizada da cirurgia, uma vez que, para muitos, um homem cirurgião transmite maior precisão, solidez e segurança durante a realização dos procedimentos. Segundo artigo publicado no site Globo, redigido por Alfredo Guarischi, a maioria dos formandos em medicina são mulheres, porém, essas ocupam porcentagem menor das vagas em residências médicas na área de cirurgia (GLOBO, 2019).

No transporte o cenário é praticamente idêntico, dentre os diversos segmentos, tais como automobilístico, aeronáutico, portuário e ferroviário, apresentam uma defasagem quanto à condução destes por mulheres. A título de exemplo, em 2017, segundo a Agência Nacional de Aviação Civil (Anac), existiam 370 licenças ativas de mulheres pilotas no país contra 13 mil de homens (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2018).

Assim sendo, percebe-se que o descompasso do protagonismo feminino nos vários espaços profissionais abordados é preocupante. Além desses, há uma infinidade de outros sítios em que as mulheres não ocupam a mesma proporção de participação masculina. Ainda que, ao se deparar com as salas de aula da pré-escola ou do ensino superior, torna-se incontestável que, senão sua maior parte, metade delas são ocupadas por mulheres. Atesta, assim, os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) e do Censo Escolar de 2018, registrando que mais da metade dos estudantes matriculados em cursos de graduação são e ensino profissionalizante são mulheres (INEP, 2019).

O motivo de tamanha falha encontra-se na própria construção da sociedade brasileira, que, desde os primórdios – colonialismo – sepultou os direitos femininos por décadas a fio. É fato que tais aspectos "ocasionam desigualdades entre os sexos que

ultrapassam questões biológicas e atingem esferas sociais, econômicas e políticas " (SILVA, 2015, p. 53).

Por tudo quanto foi dito, faz-se necessário analisar o panorama de surgimento da construção social das trajetórias de mando para melhor compreender o porquê do embate entre mercado de trabalho e gênero.

1.3 AS TRAJETÓRIAS DE MANDO

Hoje no Brasil, a maior parte das gerências de empregos é notadamente masculina. Existe, como já mencionado, um predomínio, preferência e confiança pela liderança masculina em detrimento da feminina. A causa ou consequência direta de tal realidade é a facilidade pela qual os homens chegam até sua posição de chefia, de tal sorte, pela trajetória perseguida.

Com efeito, "é o protagonismo dos sujeitos que dá sentido, interpretando, às oportunidades estruturais" (GEORGES; GUIMARÃES, 2009, p. 95). Isso dito, muito aquém de um protagonismo proporcional, os homens, estruturalmente, estão na posição central, como destinatários diretos e gerais de direitos e deveres, de mandos e decisões, de prerrogativas e concessões, de ocupações e espaços, enfim. Nesse sentido, infere Rafael Del Piero Fernandes e Gilsilene Passon P. Francischeto:

Essa chamada violência de gênero vitimou o sexo feminino, de modo que a mulher sempre foi vista como coadjuvante, atuando em papéis que lhe rendiam uma condição injusta de inferioridade. Essa afirmativa encontra fundamento nas sociedades patriarcais, construídas ao longo da história, nas quais o homem se auto-afirma como hierarquicamente superior a mulher (2012, p. 257).

Torna-se fácil compreender, portanto, que as trajetórias sociais e profissionais, majoritariamente são ditames masculinas, pelo papel significativo (em número) que estes ocupam na sociedade. Nesse sentido, ao longo dos anos, foi tornando-se cada vez mais fácil aos homens ocuparem cargos profissionais de prestígio (à priori nem mesmo se aborda a questão da liderança), tendo em vista que suas trajetórias profissionais eram – e ainda são – facilitadas, comparando-as com o caminho percorrido pelo sexo oposto.

É visto que o aspecto familiar em detrimento do profissional e as próprias relações sociais de gênero tornam-se fatores decisivos para a construção das trajetórias femininas (GEORGES; GUIMARÃES, 2009, p. 95). Fica patente que a responsabilidade familiar recai desproporcionalmente sob a mulher, uma vez que esta é a capaz de procriar, e, por isso, recebe uma "pressão social" altíssima para que cumpra sua função designada.

Sob a vertente estabelecida, afirma Magda de Almeida Neves que,

um dos fatores que impedem uma melhor situação da mulher no trabalho é a manutenção do modelo de família patriarcal, que confere a ela a responsabilidade pelas tarefas domésticas e a criação dos filhos. A dificuldade de conciliar as obrigações familiares com as atividades profissionais a colocam em desvantagem no mercado em relação aos homens, relegando-a, muitas vezes, a uma posição secundária (NEVES, 2013, p. 409).

Isso faz crer que o deslocamento e a ocupação de espaços profissionais são extremamente afeto às mulheres, uma vez que gerir uma família demanda tempo e tal responsabilidade que, entregue somente à elas, faz com que tenham que mitigar seu tempo de trabalho. Fator, esse, dificultoso num mercado solidamente capitalista que contabiliza o tempo como dinheiro.

[...] tanto quanto nos mercados de trabalho dos países capitalistas centrais, os desempregados são predominantemente jovens que tentam seu primeiro emprego; mulheres que buscam retornar ao mercado depois de uma carreira reprodutiva, ou que nele procuram se manter engajadas conciliando papéis ocupacionais e papéis familiares (GEORGES; GUIMARÃES, 2009, P. 90).

À luz do exposto, atesta-se que a dificuldade da mulher tanto na inserção no mercado de trabalho quanto na consolidação e permanência nos empregos são, geralmente, as condições de seu próprio gênero. Isso porque "a definição normativa do que se é mulher revela uma cultura patriarcal de dominação pela alteridade – onde o outro é dado pela negação (ao ser confrontado com o que é definido) e, conseqüentemente, é inferiorizado" (ARCELO; COSTA, 2018, p. 102).

Certo é que o gênero enquanto segregação influi em todos os aspectos da vida da mulher, desde o cargo que irá ocupar no mercado de trabalho até o salário que irá

receber por desempenhar determinadas funções, que, apesar de, às vezes, serem as mesmas desempenhadas por homens, receberão menos por isso. Nesse sentido, o mercado de trabalho carrega ainda um machismo enraizado que afeta diretamente a forma de inserção e permanência das mulheres nos cargos de trabalho.

Quando mulheres se inserem no mercado de trabalho, suas ocupações são, em geral, diferentes e pior remuneradas que aquelas nas quais os homens se encontram. Isso explicaria o porquê de elas receberem menores salários apesar de terem, em média, mais tempo estudando. Para entender o diferenciar de rendimentos ente homens e mulheres, é essencial responder por que os homens ingressam em determinadas ocupações enquanto as mulheres escolhem outras (costureiras, professoras, secretárias, telefonistas, enfermeiras, etc.), levando em conta o papel que ocupam na família e na reprodução (MUNIZ; VENEROSO, 2019, p.5).

O que resta, em termos de mercado, é que as mulheres assumam trabalhos domésticos e informais, tendo em vista as dificuldades de suas trajetórias profissionais e sociais.

Assim sendo, é possível aferir que o poder é algo ultrajante às profissões, porém, longe de ser algo positivo, este exclui e segmenta as categorias, de modo que as mulheres, normalmente, dele não usufruem. Neste sítio, pressupõe André Filipe P. R. dos Santos:

As profissões se estabelecem como unidade integradora e excludente ao mesmo tempo, cumprindo a dupla função de fechar os grupos profissionais em si e estabelecer a competição com outros grupos profissionais. O poder das profissões estaria exatamente na capacidade de doar sentido aos que pertencem ao grupo profissional e estabelecer a dominação de um grupo sobre outros e sobre a sociedade [...] (SANTOS, 2018, p. 43.).

Face ao exposto, as profissões, enquanto unidades excludentes, que ocupam maiores prestígios são – em sua maioria - masculinas enquanto àquelas que, muitas vezes, dispensa-se até mesmo a necessidade formalização básica, são, infelizmente, femininas.

Assim, as atividades que exigem liderança, dirigismo, gestão e controle no mercado de trabalho são essencialmente ocupadas por homens, entretanto, o percentual de mulheres que figuram o trabalho doméstico é maioria absoluta. Tal problemática se prolonga por todos os setores profissionais da sociedade e aponta para o mesmo problema: o gênero; ou melhor, a desigualdade dele.

A segregação ocupacional por gênero é entendida como a sobre-representação das mulheres em determinadas atividades. O gênero constitui um critério para criar espaços de trabalho extradomésticos socialmente diferenciados e hierarquizados [...] o gênero marca, em geral, as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho, criando restrições às mulheres para ocupar postos de trabalho de maior prestígio social, limitando suas possibilidades de mobilidade e reforçando a disparidade de remuneração entre homens e mulheres [...] é uma das expressões mais evidentes da discriminação, que está relacionada a construções culturais e sociais que atribuem lugares e valores diferenciados ao trabalho realizado por homens e mulheres na atividade econômica (BALTAR; LEONE, 2008, p. 236).

Conforme dispõe Baltasar e Leone, o problema inicial que dificulta o ingresso das mulheres aos cargos de liderança é o gênero. Isso porque, surgida de um contexto estruturalmente segregacionista, a sociedade brasileira edificou-se como sendo aquela que desprestigia a mulher como sujeita de direitos e centraliza o protagonismo de qualquer discussão no que é masculino.

Assim sendo, é o próprio gênero que cria os espaços de trabalho considerados de menor e de maior prestígio. Surge, portanto, a necessidade de uma análise minuciosa à respeito do Trabalho Doméstico, enquanto predominantemente feminino e completamente desprestigiado.

1.4 O TRABALHO DOMÉSTICO ENQUANTO SEGMENTAÇÃO DE GÊNERO

Fica patente que o trabalho doméstico é uma das atividades exercidas explicitamente por mulheres e uma das profissões que mais sofrem discriminação - de vários tipos - no país, conforme atesta os dados do PNAD Contínua que "é uma pesquisa feita para acompanhar as flutuações e a evolução, no curto, no médio e no longo prazos, da força de trabalho e de outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país." (REDE PETECA, 2018).

Isso dito, a maioria das domésticas possuem pouca escolaridade – geralmente param de estudar no ensino fundamental – e são afetadas pela informalidade que norteia essa categoria profissional.

É visto que o trabalho doméstico sempre foi tratado em segundo plano no cenário profissional. Porém, aquelas que nele atuam depararam-se com inúmeras restrições impostas pela própria sociedade no que diz respeito ao acesso a outras alternativas de trabalhos possíveis. Nada obstante, outros tipos de profissões também obstaculizam a entrada de mulheres, limitando suas atuações e até mesmo sua mobilidade. O resultado prático desta problemática é a ocupação das mulheres em espaços considerados hierarquicamente inferior aos homens, repercutindo numa disparidade salarial injusta e absurda.

[...] se, por um lado, há um aumento da participação feminina em ocupações de maior formalização, proteção e qualificação, por outro, ainda há uma forte presença das mulheres em ocupações precárias, como é o caso das empregadas domésticas e daquelas que trabalham para o próprio consumo e o consumo familiar [...] (NEVES, 2013, p. 408).

A desvalorização do trabalho doméstico, bem como da trabalhadora doméstica é latente, isso porque existe uma divisão sexual do trabalho, entre aquele que é produtivo e aquele que é meramente reprodutivo.

Segundo o que mencionado, o trabalho produtivo é aquele que merece remuneração, por se tratar de um labor digno, normalmente praticado por homens, aferindo uma compensação monetária, enquanto o classificado como reprodutivo não a merece por referir-se ao desenvolvimento de atividades do cotidiano e por estar voltado para as atividades domésticas de reprodução e criação dos filhos.

É visto que as mulheres que conseguem adentrar no mercado de trabalho, seja perquirindo carreiras públicas ou privadas, muitas vezes, só o fazem por terem o auxílio de empregadas domésticas que, normalmente, deixam de cuidar de sua própria família para cuidar de outra. Essa cadeia de trabalho acaba reforçando uma dominação/subordinação pouco debatida, da mulher sob outra mulher, além da reprodução do trabalho reprodutivo (COLEN, 1995, p. 78, apud, BRITES, 2007).

O trabalho doméstico se trata de um labor orientado a manutenção de uma ordem social pré-estabelecida e dificilmente mutável, que, não gera riqueza por si só. Além disso, outra discriminação sofrida trata-se da própria dificuldade em organizar tal categoria posicional, visto que a informalidade ainda é característica marcante.

Assim, alude a autora Magda de Almeida Neves:

Dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2011) corroboram a permanência das desigualdades no mercado de trabalho, na medida em que ainda existe um forte contingente feminino concentrado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade. Esse trabalho ainda é considerado "natural" das mulheres e, visto que a aprendizagem ocorre na família, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais (2013, p.409).

No Brasil, as mulheres ainda ocupam o maior percentual no trabalho doméstico. Ainda mais, mulheres negras somam a maioria como resultado de um duplo processo de descriminalização. Tal aspecto remonta ao próprio contexto histórico do país, tendo em vista que as trabalhadoras mulheres – negras, principalmente – sempre foram precarizadas, tendo em vista as raízes escravagistas que refletem numa desigualdade até hoje existente e que mantém à base da pirâmide social aquelas que foram banidas ao trabalho doméstico.

Desse modo, finaliza Joazé Bernadino Costa:

O trabalho doméstico na sociedade brasileira traz inúmeros desafios na construção da igualdade social ou, se quisermos, para a redução da desigualdade a níveis aceitáveis do ponto de vista ético. Um dos principais desafios que se coloca em relação à formalização do cotidiano de trabalho [...]. Atualmente, apenas 26,3% das trabalhadoras domésticas possuem carteira de trabalho assinada, pré-requisito para usufruto de direitos sociais de há muito consolidados, como férias anuais, aposentadoria, direito ao salário mínimo. Significa dizer que cerca de 5 milhões de trabalhadoras domésticas estão destituídas de qualquer direito trabalhista (2015, p. 148).

Ante o exposto, surge a preocupação diante da estruturação desse trabalho que, além de ser desorganizado, discriminado e informalizado, retira das mulheres qualquer perspectiva quanto aos direitos trabalhistas, tendo em vista que muitas delas não possuem o mínimo digno para exercer sua atividade, qual seja, ter sua carteira assinada.

No entanto, apesar do infortunado protagonismo feminino em tal categoria profissional desprestigiada, não se pode deixar de ponderar que a participação das mulheres no mercado de trabalho formal também representou um aumento – tímido e lento,

comparado aos homens - ao longo dos anos, porém, despido de uma análise utópica, está longe de tornar-se ideal.

Assim, as distinções biológicas entre os dois sexos, masculino e o feminino, sempre funcionaram como argumentos categóricos úteis para legitimar as discrepâncias entre os papéis sociais do homem e da mulher (BOURDIEU, 2009, p. 20). É visto que a mulher está obrigada a fatalidade biológica, enquanto o homem tem autonomia para decidir seu próprio destino.

Cabe ressaltar que a concepção da destinação biológica da mulher serviu como argumento para aprisiona-la ao espaço privado do trabalho doméstico, excluindo-a da possibilidade de exercer a *práxis* no espaço público, conforme adverte Hannah Arendt (2011, p.68). Isso dito, sepultando a ideia de que o espaço privado é equivalente a intimidade e privacidade, o indivíduo nele estabelece acaba sendo privado de sua própria existência, vez que é esbulhado das coisas que são essenciais a vida humano, restando apenas uma condição de invisibilidade social.

Por isso, a partir do momento em que a indivisibilidade se confirma, os assuntos que antes lhe eram essenciais, perdem a relevância social, justamente por conta desse isolamento, o que faz com que as diferenças entre os assuntos masculinos e femininos sejam cada vez mais apartados.

1.5 A CONQUISTA DOS DIREITOS FEMININOS E SEUS REFLEXOS NO MERCADO DE TRABALHO.

Os avanços femininos no mercado de trabalho são verificáveis, "a começar por sua participação crescente na população economicamente ativa – PEA que passou de 29%, em 1976, para 52,7% em 2009" (NEVES, 2013, p. 409).

Face ao exposto, não há como negar que a inserção feminina no mercado de trabalho, ainda que extremamente segregada, melhorou consideravelmente em relação a décadas passadas, uma vez que carecia de qualquer legislação que fazia jus à

mulher. Porém, tal processo de participação feminina no mercado de trabalho formal ainda se faz mais dificultosa, de modo que a participação destas na categoria informal torna-se mais possível.

Os recentes processos de reestruturação positiva e de globalização da economia vêm provocando transformações radicais no mundo do trabalho [...] e o que se percebe é a dificuldade e dar maior visibilidade à presença feminina nessa nova dinâmica produtiva. Observa-se que, nesse setor, a entrada das mulheres ocorre, muitas vezes, na forma de inserção excluída, ou seja, em funções menos qualificadas e com menor oportunidade de mobilidade ocupacional (NEVES, 2013, p. 415).

Assim sendo, senão a discriminação feminina fosse o bastante, surge um outro problema extremamente afeto às mulheres – e tão injustamente à elas – a questão reprodutiva. O fato da mulher poder – e, na pior das hipóteses – querer engravidar, já se configura como um empecilho à sua plena atuação e/ou efetivação no cargo, tendo em vista o direito à licença maternidade, um dos direitos femininos arduamente conquistados na Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, preceitua Taylisi de Souza Corrêa Leite, Paulo César Corrêa Borges e Euller Xavier Cordeiro:

A despeito dos direitos positivados em documentos legislativos mais diversos, a exclusão persiste, e a perversidade das imposições culturais mina qualquer possibilidade concreta de dignidade humana feminina. Nesse sentido, as garantias positivadas e a evolução legislativa precisam acompanhar o desenvolvimento histórico-social e corresponder aos anseios das mulheres na construção de sua dignidade e dos direitos humanos. (2013, p. 127).

Interessante faz-se ressaltar que a aquisição de direitos femininos - tais como a licença maternidade acima abordada, objeto de tamanha complexidade e injustiça - no Brasil foi extremamente lenta, de modo que, em 1916, à título de exemplo, o Código Civil à época proibia que as mulheres trabalhassem fora de casa, caso inexistisse o consentimento do marido. De outro modo, até pouco tempo atrás a legislação brasileira não reconhecia a existência de estupro entre cônjuges, posto isso, tal conduta não se fazia criminalizada.

Foi somente em 1988, através da promulgação da Constituição Cidadã – cujo cidadão titular direto de direitos referente era, indubitavelmente, os homens – que as mulheres adquiriram alguns avanços em termos legislativos, tais como direito à maternidade; tipificação de crimes cometidos especificamente contra a mulher; à reprodução, na medida em que a mulher tinha a capacidade de decidir sobre seu próprio planejamento

familiar; a revogação do Estatuto da Mulher Casada, que previa uma autorização do marido para que a esposa pudesse trabalhar.

Conforme ressaltado, àquela mulher que possui filhos e, que, por isso, faz jus à licença maternidade, torna-se um empecilho/obstáculo para certos postos de trabalho, que, numa concepção machista estrutural e preconceituosa, perderão parte de sua capacidade laborativa (no período vigente da licença). Nesse sentido, por um regime de conveniência, entende-se ser mais sólido conceder tais cargos aos homens.

A partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada em 2013, por exemplo, constatou que mulheres com dois ou mais filhos em idade pré-escolar apresentam chances 3,2 vezes menores de estarem no mercado de trabalho do que aquelas sem filhos. A queda de salários advinda da maternidade estaria, portanto, ligada à intermitência ocupacional e, conseqüentemente, ao menor número de horas dedicadas às atividades remuneradas em comparação às mulheres sem filhos e também aos homens. Parte do hiato salarial de gênero seria, portanto, atribuído ao custo de se ter crianças (MUNIZ; VENEROSO, 2019, p. 3).

Justamente é, por conta dessa segregação de ocupacional de gênero, que mulheres que já possuem filhos e tentam ingresso no mercado de trabalho sofrem diversos bloqueios, ainda que velados, quanto ao acesso ao pleno emprego. Isso porque o mercado pressupõe o risco de ela não conseguir conciliar sua vida familiar com sua vida profissional, sendo que este último restaria prejudicado pela *fraca* atuação da mulher no ambiente de trabalho.

É preciso ressaltar que, "manter-se no mercado, duradouramente ocupado e com remuneração condigna, é um resultado que traz marcas indeléveis, associadas à condição de gênero, racial, geracional e ao meio de origem" (GEORGES; GUIMARÃES, 2009, p. 88).

Fato é que, em qualquer âmbito do mercado de trabalho formal, o embate entre obrigações familiares e obrigações profissionais far-se-á recorrente. Porém, ao analisar o espectro de carreiras que a mulher poderá seguir, destaca-se a pública e a privada, que merecem ser discutidas. Convém observar que a carreira pública oferece minimamente uma melhor compatibilização entre a vida pessoal e profissional da mulher, tendo como contraponto a carreira privada.

Quanto à carreira pública, portanto, entende-se ser predominantemente menos dificultosa "em termos do trabalhador conseguir compatibilizar vida pessoal e vida profissional. Também há uma visão compartilhada de que o ambiente de trabalho é menos estressante se comparado à iniciativa privada" (ANDRADE; MOTA-SANTOS; NETO; OLIVEIRA, 2019, p. 104).

Sabe-se, entretanto, que tal discussão recaí sobre uma miséria parcela da população feminina, tendo em vista que a maior parte das mulheres que não tiveram acesso ao estudo de qualidade ou a outras oportunidades de aprendizado não participam de tal diálogo.

Nesse sentido, ainda há uma segregação dentro do próprio mercado de trabalho que merece ser discutida, isso porque, àquelas mulheres que conseguem adentrá-lo, por vezes, não ocupam empregos formais ou minimamente regularizados, conforme já mencionado.

Diante do exposto, quanto ao mercado de trabalho, tem-se o trabalho informal que por si só é fator gerador de inúmeros prejuízos para economia nacional, ainda mais, àqueles ocupados por mulheres, porque para além da irregularidade diante da qual são afetadas, há a inaplicação de qualquer direito trabalhista que poderiam as beneficiar.

Por outro lado, quanto ao ambiente educacional a realidade que se perfaz é outra, as mulheres vêm ganhando cada vez mais espaço, de modo que torna-se expressiva a quantidade de mulheres entre os estudantes do ensino superior, tal aspecto funciona "como reflexo da sua maior qualificação e da necessidade de a renda feminina compor o orçamento familiar, as mulheres estão mais atuantes nas atividades remuneradas". (BARROS; MOURÃO, 2018, p.2).

É possível aferir que em salas de aulas de educação infantil até o ensino superior a porcentagem feminina sempre respeitou a metade da quantidade de vagas, pouco mais, ou pouco menos que isso. Em outras palavras, mulheres e homens mantêm-se em equivalentes posições em tais ambientes, o que não justifica a quase ausência feminina no âmbito profissional, principalmente, em cargos de chefia.

Esse dado pode ser interpretado de duas maneiras: de um lado, as empresas investem menos em mulheres e mais em homens; de outro, se as mulheres não recebem apoio institucional, elas buscam superar estas lacunas investindo elas mesmas em sua formação profissional (BETIOL; TONELLI, 1991, p. 18).

Conforme dito, as mulheres não recebem tamanho incentivo ou facilidade para o ingresso em determinados setores de trabalho como fazem os homens. É por esse motivo que, quando raramente atingem algum cargo de gestão, as dificuldades enfrentadas por elas são duas vezes maiores – sendo bem otimista - em relação aos homens. Isso porque, além do esforço de demonstrar sua aptidão, terão que ultrapassar todas as formas de machismo que surgirem no ambiente de trabalho, em outras palavras, terão que romper com o teto de vidro.

2 A MULHER EXECUTIVA

O mercado de trabalho brasileiro, por sua essência, já nasceu desestruturado. Isso por culpa das heranças dos processos sociais acometidos ao país, tais como as Guerras Mundiais, os Regimes Autoritários e a tardia Globalização. Nesse sentido, o poder publicou não ocupou-se do mínimo que a sociedade, à época, urgia, qual seja, estabelecer determinados limites para a realização das atividades profissionais, fato que seria importantíssimo à geração do pleno emprego.

Dito isso, não havia sequer uma idade que determinava ou incentivava a inserção do profissional jovem no mercado de trabalho, bem como a hora deste de sair. Ademais, não existiam regras claras que regessem a produção seja massificada ou por demanda, à qualidade mínima de trabalho esperada ao trabalhador nos postos de emprego e, também quanto a regularização entre oferta e demanda.

Por tudo quanto foi dito, devido a uma somatória desses fatores, tendo como eixo principal o tardio processo de globalização e suas consequências negativas, o mercado internacional ansiava à procura de países emergentes para servirem como palcos consumeristas. Porém, o Brasil desqualificava enquanto país emergente ideal, visto que ao final da década de 90, passava por uma crise severa, a desvalorização

do real. Nesse sentido, diante de um cenário desesperante e desestimulador, algumas mudanças foram urgentemente adotadas.

É importante ressaltar que qualquer análise do mercado de trabalho no Brasil deve levar em conta a progressiva participação das mulheres na atividade econômica, que vem ocorrendo desde o final da década de 60, concomitantemente com o declínio das taxas de fecundidade. É o aumento da participação feminina que tem sustentado o intenso crescimento da população ativa, que ocorre apesar da diminuição do ritmo global de crescimento da população e da queda nas taxas de participação de jovens do sexo masculino, que tradicionalmente eram muito elevadas (BALTAR. LEONE, 2008, p. 234).

À frente de um mercado de trabalho ruído, abriu-se a espaço para que as mulheres pudessem se lançar. É visto que tal processo não foi tão convidativo assim, tendo em vista que o ponto inicial verificado foi uma situação de crise. Ainda assim, as mulheres somam um papel importantíssimo na tendências de recuperação do mercado de trabalho brasileiro.

Longe de ser ideal, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro foi extremamente lenta e desigual. Isso porque, por uma defasagem histórica às mulheres desde sempre foram condicionadas à reprodução e manutenção do lar. É sabido que romper com tal mentalidade tornou-se uma tarefa árdua e gradual que até hoje se perdura. Nesse sentido sustenta Eugenia Trancoso Leone e Paulo Baltar:

A construção social do pós-guerra no entorno do trabalho assalariado foi, entretanto, um fenômeno extremamente masculino, num processo que, simultaneamente, destacou a família nuclear e o papel das mulheres na estruturação desse tipo de família. Essa constatação ressalta a exclusão feminina da atividade econômica e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ampliar sua participação, devido à conotação social de gênero [...] (2008, p. 235).

O aumento da participação feminina na atividade econômica pode ser entendida resultado de uma luta pela ruptura do modelo anterior, qual seja, o do pós-guerra em que o homem protagonizava o mercado de trabalho e a mulher era bastada ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar.

O fato é que, apesar de toda a defasagem enfrentada pela mulher no seu percurso pela plena inserção no mercado de trabalho, elas se firmaram. Ainda que maneira não ideal, as mulheres hoje ocupam um percentual considerável dentre a População

Economicamente Ativa. Nesse sentido, surge, portanto, uma questão: quantas dessas mulheres assumem cargos estratégicos, de liderança?

2.1 A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

É fato que, na atual conjuntura, as mulheres já figuram expressivamente o mercado de trabalho, porém, faltam em quantidade quanto a assunção de cargos de liderança. Verdade é que ainda existe, em pleno século XXI, uma preocupação com o trabalho extra doméstico da mulher, qual seja, aquele realizado fora do ambiente familiar. Porém, ainda que uma preocupação existente, as verdadeiras afetas a tal situação são aquelas socialmente mais vulneráveis, tendo em vista que, geralmente, mulheres da classe média possuem mais condições de estabelecerem uma infraestrutura familiar que permitem-nas trabalharem longe de casa.

Essa tendência se verifica por uma série de fatores, apresentando como eixo, o maior nível de escolaridade, isso porque aquelas mulheres que se especializam gozam de a) maiores possibilidade no mercado de trabalho, ainda que, por vezes, não recebam apoio institucional dos postos de trabalho – como normalmente recebem os homens; b) menores quantidades de filhos, é perceptível que há uma queda nas taxas de fecundidade por conta dos novos arranjos sociais, tais como o crescimento econômico e maior instrução da mulher; c) possibilidades de trabalhos mais gratificantes, visto que uma vez instruídas e capacitadas há a liberdade de escolha sobre qual atividade profissional melhor lhes convém exercer (BETIOL; TONELLI, 1991, p.19).

Isso dito, a mulher da classe média, que tem condições de investir em ensino terá maiores condições de figurar o mercado de trabalho, seja enquanto trabalhadora subordinada, seja – de maneira mais complexa – enquanto líder de seu próprio emprego.

É sabido que tal ausência de mulheres em posto de liderança detém relação com diversos fatores do próprio surgimento do Brasil enquanto sociedade. Assim, faz-se necessário distinguir, dentro do mercado de trabalho, a profissão pública da privada. Notadamente, o homem destaca-se quanto ao meio público, tendo em vista que é ele

quem participa diretamente das decisões da sociedade, vide os cargos políticos ocupados majoritariamente por homens e que, as decisões, detém efeito imediato na vida dos cidadãos. Enquanto, aquilo que diz respeito ao privado quem destaca-se é a mulher nos cuidados da casa, na gestão familiar, nos trabalhos domésticos e na função procriadora.

Porém, diante o recorte analisado, a mudança também se faz existente e gradual. É visto que a aquisição de direitos femininos positivados ao longo das constituições, tais como o acesso pleno "direito à cidadania (voto, educação, direito de associação), aos meios de comunicação, a contracepção etc. influenciaram sobremaneira esse movimento em busca de autoafirmação" (BETIOL; TONELLI, 1991, p. 22).

A partir disso, as mulheres passaram a exigir uma maior participação masculina quanto a divisão do ônus familiar. É visto que, quando as mulheres são inseridas no mercado de trabalho, ainda mais em empregos que exigem uma disposição física e mental prolongada, ao chegarem em casa, estas sentem-se extremamente esgotadas, exigindo, assim, uma participação mais efetiva do parceiro quanto aos afazeres familiares.

Uma vez superadas tais questões, quando inseridas no mercado de trabalho, há verdadeira ressignificação do trabalho para a mulher, as autoras Betiol e Tonelli, pontuam:

Assim, para as mulheres da geração mais velha, o trabalho é uma forma de se doar, uma extensão do seu papel na família; e para as filhas, o trabalho é uma tentativa de romper como os pais, num esforço de reavaliar seu papel na família, ou seja, um conflito que se estabelece entre ser uma pessoa destinada a responder às demandas dos outros e de outro lado buscar uma identidade e um perfil mais próprios (BETIOL; TONELLI, 1991, p. 23).

Com efeito, a geração mais jovem de mulheres pressupõe o trabalho como expressão de liberdade, independência e insurgência, como forma de romper com um papel tradicionalmente concebido à elas, papel, este, pouco estático e mantido por muito tempo à fim de assegurar uma ordem social arcaica.

É, portanto, devido a todos esses comportamento contemporâneos e aos processos sociais abordados que as mulheres reuniram condições para se insurgirem no

mercado de trabalho, ainda mais, para perseguirem um cargo de liderança. Conquanto, por mais que elas o alcance – o ápice, o topo, o cume – que sempre sonharam enquanto gerentes de si mesmas, terão de enfrentar um outro tipo de obstáculo: um machismo enraizado que põe em cheque suas condutas enquanto profissionais. Ou seja, terão de romper com o teto de vidro.

2.2 A MULHER EXECUTIVA E OS CARGOS DE LIDERANÇA

Uma vez enfrentada a dificuldade de se estabilizar no mercado de trabalho, surge para as mulheres um novo desafio: de ocupar determinados cargos estratégicos no âmbito da atividade profissional, quais sejam, de liderança.

Assim, Betiol e Tonelli entendem que existem duas características marcantes quanto à inserção da mulher no mercado de trabalho, de modo que "muitas dessas mulheres atuam em áreas que dizem respeito ao universo feminino tais como: moda, roupas infantis, cosméticos, alimentação, etc." (1991, p. 25).

Com efeito, àquelas que se inclinam a exercer esse tipo de liderança, em segmentos essencialmente femininos não enfrentam tantas dificuldades quanto àquelas que não se contentam com o óbvio e procuram protagonizar empregos em setores predominantemente masculinos, como os de engenharia e administração de empresas.

Além disso, outra forma de se inserirem no mercado de trabalho "são como empreendedoras, isto é, donas de seus próprios negócios e não têm, portanto, que enfrentar a competição direta com o homem por determinados postos nas organizações" (1991, p. 25).

Nesse viés, trata-se de uma forma de inserção à liderança também de maneira mais tímida e menos arriscada, tendo em vista que trata-se de um trabalho cujo capital é próprio da mulher, estreitando possíveis relações com o sexo masculino.

Cabe ressaltar que, ainda sob a percepção das autoras, mantidos nos mesmos postos organizacionais, homens e mulheres, estes sustentam alguns estereótipos femininos tais como o peso do erro; a personalidade cautelosa e cuidadosa; a sexualidade e a sensibilidade.

Diante de tal situação, quando um homem comete um erro, este está dentro dos limites razoáveis esperados pelo seu desempenho, ora, o erro é intrínseco ao caminho percorrido até o sucesso. Porém, se a mulher errar torna-se mais vexatório, uma vez que já carrega consigo o peso do gênero.

De outro modo, as mulheres são vistas como mais pacíficas e com maior capacidade diplomática e conciliadora, ao passo que os homens são mais explosivos e menos pacientes. E, por último há o infortúnio da sexualidade, que, muitas pessoas ainda creem que a mulher pode se utilizar disso para conquistas pessoais dentro do ambiente de trabalho, o que, numa perspectiva deplorável, seria uma das únicas formas de portarem-se como superiores.

Para além dos estereótipos criados, a dificuldade da mulher para acessar os cargos de liderança também sobrepesam-na em outras áreas, tais como:

O desejo da mulher de igualdade de competição sofre sérias restrições: a questão da mobilidade geográfica e a dupla demanda, isto é, da família e da organização. A mobilidade da mulher, tanto solteira quanto casada, se constitui num problema para as organizações. Viagens, compromissos fora da cidade e fora do horário de trabalho, principalmente se ela for casada e com filhos, é um forte fator impeditivo para a ascensão profissional. Acresce-se que a mulher, habitualmente, não desloca o marido e os filhos em função da demanda da empresa (BETIOL; TONELLI, 1991, p.23).

A grande questão é de que a sociedade ainda crê que mulher executiva não é capaz de conciliar a maternidade com afazeres profissionais. Nesse sentido, as empresas reproduzem este tipo de discriminação enraizada no imaginário popular, que, basicamente enxerga a mulher como incapaz de gerir postos por ser mulher – preconceito do próprio gênero – e por não ser disponível em tempo integral à empresa.

Conclui-se daí que o preconceito contra a mulher existe e está longe de ser vencido. Assim, além dos bloqueios que a mulher executiva sofre quanto ao acesso aos postos

de liderança, há os empecilhos internos, colocados pelo próprio machismo, que impede que ela tenha uma atuação ampla e destemida. Aqui, percebe-se a presença do teto de vidro.

2.3 A MANIFESTAÇÃO DO TETO DE VIDRO

A expressão teto de vidro foi, primeiramente, transportada da língua inglesa "glass ceiling", criada por feministas e segundo a qual era muito utilizada para representar uma barreira velada, não visível, que impedia que um certo dado demográfico obtivesse crescimento dentro de um contexto de hierarquia.

Para os brasileiros e lusitanos, o aportuguesamento da expressão manteve seu significado, de modo que, é comum utiliza-la para se referir a situações em que não há transponibilidade de uma posição X para Y, por esta se tratar de um posto mais elevado, justamente porque há a presença de um telhado de vidro que funciona como obstáculo para que o progresso se realize.

Não se trata apenas de uma questão aplicada ao gênero e, sim a todas as minorias. Com efeito, aplica-se hipoteticamente ao negro que não consegue evoluir profissionalmente pois terá sempre um homem branco para tomar-lhe seu lugar; ao homossexual cuja sua capacidade profissional sempre será posta em prova, por conta de sua orientação sexual e; finalmente, à mulher, que, dentro de uma dinâmica corporativista das grandes empresas não consegue atingir cargos de liderança, por decorrência de um preconceito com seu próprio gênero.

De todo modo, a expressão ganhou certa visibilidade quando, na voz da cantora Pitty, a seguinte frase surgiu, "quem não tem teto de vidro, que atire a primeira pedra". Apesar de não tratar de tal fenômeno enquanto uma questão unicamente de gênero, ainda assim a canção trouxe uma exposição ao termo que, em algum momento, pôde ter despertado a curiosidade de certo ouvinte.

Conforme foi colocado, a expressão *teto de vidro* trata-se dessa barreira intransponível que as mulheres se deparam cotidianamente no ambiente profissional e que cercam suas possibilidades de progredirem em suas carreias, desse modo, explica Daniela Verzola Vaz:

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a segregação hierárquica (ou vertical). Conhecido na literatura como teto de vidro, este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino (2013, p. 765-766).

De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) e do Censo Escolar de 2018, as mulheres somam a maioria na educação profissional e nos cursos de graduação (INEP, 2019). Nesse sentido, existem mais mulheres do que homens hoje em salas de aulas espalhadas pelo Brasil.

É lícito supor que as mulheres possuem maior percentual no campo da educação, porém, quanto ao mercado de trabalho a realidade é mais distorcida. Apesar de serem maioria dentre os profissionais capacitados (aqueles que possuem a graduação), as oportunidades de emprego que, socialmente são considerados de maior prestígio, são majoritariamente ocupada por homens.

Diante do exposto, suscita Suzane de Carvalho da Vitória Barros e Luciana Mourão.

[...] as mulheres são maioria entre os estudantes brasileiros na educação superior. Como reflexo da sua maior qualificação e da necessidade de a renda feminina compor o orçamento familiar, as mulheres estão mais atuantes nas atividades remuneradas. Sua mão de obra corresponde à metade da força ativa no Brasil (IBGE 2016), sugerindo que os homens e mulheres tem acesso para ingressar no mercado de trabalho (2018, p. 2).

Sabe-se que as mulheres foram, por muito tempo, negligenciadas às atividades profissionais de maiores prestígios, bem como a vida pública. Isso porque seu labor era estrito ao lar e as atividades domésticas. Porém, a mudança de panorama iniciou-se em 1960, com o início dos movimentos feministas e culminou em 1988 com a promulgação da constituição cidadã, com o advento de alguns direitos femininos.

Porém, diferente da fábula cujas as mulheres conseguiram sua plenitude de direitos em 1988 e que hoje em dia, por existir uma ou outra profissional de sucesso, destacando-se em profissões que antes eram majoritariamente masculinas, ainda não há tratamento igualitário entre os gêneros. Isso porque por conta de uma defasagem historicamente imensurável que colocou as mulheres, enquanto sujeitas de direitos, anos-luz atrás dos homens, não há que se conformar com um ou outro exemplo que deu certo.

A trajetória percorrida pela mulher para adentrar e se estabelecer no mercado prestigiado é muito mais complexa do que para os homens. É licito dizer que os empregos que exigem maiores qualificações e, que, na maioria das vezes as mulheres as possuem (ora, pois elas ocupam a maioria das salas das graduações e do ensino profissionalizante do país), são de preferência masculina.

Quando as ditas profissionais conseguem se estabelecer no mercado, especificando ainda mais, nas grandes empresas, dificilmente conseguem ocupar cargos de gerência, isso porque sua capacidade de liderança será sempre dubitável e posta em prova.

O porquê disso é o mais chocante. A razão pela qual o teto de vidro existe é a razão pela qual as mulheres são mulheres. Em outras palavras, a barreira velada que impede que as mulheres ascendam em suas carreiras trata-se de limitações impostas à própria existência do gênero feminino, ou seja, porque as mulheres menstruam, porque possuem hormônios, porque engravidam, porque têm filhos, porque têm alterações de humor em alguns períodos, porque podem ser mais sensíveis, não têm capacidade de ocupar um cargo tão importante quanto o de liderança de uma empresa.

Por tudo quanto foi dito, o teto de vidro existe em quase todos os ambientes corporativos e afeta diariamente inúmeras mulheres, porém, justamente por sua condição velada, muitas delas não fazem ideia de sua existência e, portanto, não conseguem rompê-lo.

3 A MULHER EXECUTIVA NO ESPÍRITO SANTO

3.1 DISCUTINDO A ESTATÍSTICA

Conforme já aludido, as mulheres compõem maioria na educação profissional e graduação, porém, esse mesmo número não chega ao mercado de trabalho em par de igualdade se comparado aos homens. Sabe-se que estes ocupam majoritariamente os postos de trabalho de maior prestígio, e, na maioria das vezes percebem melhores salários e prerrogativas.

A composição masculina na ambiência das grandes empresas é quase unânime, de modo que são maioria também quanto a atuação no mercado de trabalho, deixando as mulheres com postos inferiores ou até mesmo marginalizando-as para o trabalho informal.

Sob esta análise, indica Suzane de Carvalho da Vitória Barros e Luciana Mourão:

Iniquidades são perceptíveis ao analisarmos a distribuição de homens e mulheres por áreas de atuação, ao compararmos os salários médios para cada classe predominantemente feminina ou masculina ou, ainda, ao compararmos o quantitativo de horas que cada um se dedica às atividades domésticas e familiares não remuneradas. Nesse sentido, cumpre refletir sobre até que ponto essas mudanças têm reduzido as históricas desigualdades de gênero (2018, p.3).

É visto que a defasagem quanto à porcentagem componente dos postos de trabalho, às horas trabalhadas, aos salários percebidos, ao tipo de trabalho desempenhado (se de maior ou de menor prestígio, se formal ou informal) são formulações de uma desigualdade de gênero.

Ante o exposto, o estado do Espírito Santo não é a exceção daquilo que foi até aqui abordado. Nesse sentido, de acordo com dados do sistema Findes (Federação das Industrias do Estado do Espírito Santo), coletados no Anuário IEL das 200 Maiores e Melhores Empresas do Espírito Santo, atesta que a gerência de suas grandes empresas, é, majoritariamente, conduzida por homens (FINDES, 2019).

De outro modo, a Folha Vitória publicou uma lista com os vencedores da 18ª edição do prêmio Líder Empresarial, dos 144 nomes que figuravam apenas 9 eram de mulheres, sendo que três delas só apareceram porque havia uma categoria unicamente feminina, qual seja, "líder feminina".

Com base nisso, é possível aferir que, de fato, há uma desproporcionalidade quantitativa entre mulheres e homens que ocupam cargos de liderança em grandes empresas, visto que a maioria dos premiados, em ambos os momentos, foram os executivos.

Não suficientes os dados ao longo do trabalho comentados e debatidos, por limitar-se ao plano teórico, ornou-se necessário perquirir a comprovação de tais resultados por meio de uma pesquisa de campo.

Conforme ressaltado, foi feita uma pesquisa à respeito da constatação de nomes femininos liderando médias e grandes empresas, nesse caso, os portais analisados foram, a Folha Vitória que trouxe o 18ª (décimo oitavo) prêmio Líder Empresarial de 2018 (FOLHA VITÓRIA, 2018) e ao Sistema FINDES, que divulgou em sua plataforma um Atlas com as 200 maiores empresas do Espírito Santo em 2019 (FINDES, 2019).

Diante de tais dados, foi delimitado os nomes das executivas que mais cumpriam com o perfil esperado pela pesquisa, qual seja, mulheres que não trabalhavam na indústria feminina (como moda e cosméticos) e, sim, em espaços que, majoritariamente, são ocupados por homens.

3.2 A MULHER EXECUTIVA NO RAMO DA PRODUÇÃO INDUSTRIAL

A entrevista foi feita com duas importantes empresárias, uma ligada ao ramo de produção industrial de sacarias do estado do Espírito Santo e a outra ligada a uma indústria de produção de bebidas alcóolicas, cujas importações de seus produtos superam o limite estadual.

Com efeito, algumas questões acima mencionadas foram discutidas e problematizadas. Assim sendo, a escolha das profissionais adequadas à esta

pesquisa cumpriu com o requisito de que deveria ser priorizada uma área em que a mulher não é protagonista, isso porque em ramos como da moda e beleza (não os desmerecendo) já são mais receptivos para a gerência feminina.

Logo, a escolha foi criteriosa e a seleção deveu-se a uma análise profunda das empresas de médio e grande porte, privadas e sediadas no estado do Espírito Santo. Posto assim, descartou-se, conforme já mencionado, empresas de moda, cosméticos e beleza; empresas cujos sobrenomes das gerentes eram de famílias conhecidas na região e de multinacionais cujo polo localizava-se na região.

A abordagem com as duas profissionais ocorreu de maneira extremamente positiva, tendo em vista que o bate-papo foi descontraído e muito frutífero. É visto que cada uma delas detinha uma bagagem de vivência e experiências diferentes, porém, em alguns pontos da entrevista, as empresárias convergiram para o mesmo tipo de resposta.

Incontestavelmente, são empresárias renomadíssimas em cuja a liderança por elas empreendidas surpreende, ao ponto de gerir empresas de grande porte com maestria. Fatores estes que podem ser comprovados diante da qualificação das indústrias em rankings nacionais.

A primeira pergunta, que iniciou a entrevista, foi a seguinte: "Qual é a sua visão sobre a situação da mulher no mercado de trabalho e quais os principais desafios para mulheres que querem ascender a melhores posições nas empresas?".

Como já é sabido, as mulheres ocupam maioria em salas de aula, principalmente quanto ao ensino profissionalizante e graduação, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) e do Censo Escolar de 2018 (INEP, 2019).

Tal aspecto pôde ser comprovado pela fala da entrevistada do ramo de sacarias que entende que as mulheres têm muita competência para ocupar o cargo que quiserem, pois os indicadores sociais mostram que elas estudam mais que os homens, no sentido de obterem melhores notas. Além disso, apresentam mais anos de estudo em

média e, na sua percepção são mais focadas e dedicadas às atividades que se propõe a fazer.

De modo similar, a executiva do ramo de bebidas também entende que as mulheres são extremamente competentes para ocuparem grandes postos, visto que, uma vez capacitadas (no que diz respeito a conclusão da graduação), disputam em par de igualdade de condições técnicas e intelectuais com os homens.

De acordo com o entendimento de Amanda Daniele Silva, as distinções entre homens e mulheres, fazendo com que aqueles sejam sempre os beneficiados e agradados, "tornam-se seculares e ocasionam desigualdades entre os sexos que ultrapassam questões biológicas e atingem esferas sociais, econômicas e políticas " (2015, p. 53).

Visto isso, a entrevistada do ramo de sacarias chama atenção para um ponto de vista específico, aquele em que as oportunidades existem e, que também existe uma cultura instalada, qual seja, a do machismo, que pode ser alterada desde que tenham pessoas dispostas para isso.

É fato que tal panorama não é tão positivo quanto parece ser, tendo em vista que, diante de um contexto histórico as mulheres encontram-se anos-luz atrás dos homens quanto à conquistas de direitos. Assim sendo, desde os primórdios da humanidade a classe sempre esteve associada ao cuidado da família.

Sob esse prisma, preceitua a autora Cristina Bruschini sob análise de Magda de Almeida Neves que,

um dos fatores que impedem uma melhor situação da mulher no trabalho é a manutenção do modelo de família patriarcal, que confere a ela a responsabilidade pelas tarefas domésticas e a criação dos filhos. A dificuldade de conciliar as obrigações familiares com as atividades profissionais a colocam em desvantagem no mercado em relação aos homens, relegando-a, muitas vezes, a uma posição secundária (NEVES, 2013, p. 409).

É entendido que o deslocamento e a ocupação de determinados postos de trabalho são extremamente dificultosos às mulheres, uma vez que devem mitigar seu tempo entre família e profissão.

Ainda assim, confirma Maria Irene Betiol e Maria José Tonelli:

O desejo da mulher de igualdade de competição sofre sérias restrições: a questão da mobilidade geográfica e a dupla demanda, isto é, da família e da organização. A mobilidade da mulher, tanto solteira quanto casada, se constitui num problema para as organizações. Viagens, compromissos fora da cidade e fora do horário de trabalho, principalmente se ela for casada e com filhos, é um forte fatos impeditivo para a ascensão profissional. Acrescesse que a mulher, habitualmente, não desloca o marido e os filhos em função da demanda da empresa (1991, p.23).

Isso dito, a entrevistada do ramo de sacarias comprova o panorama histórico ao dizer que desde os "tempos das cavernas" os homens saem para "caçar" e as mulheres "cuidam dos filhos e da casa". Afirmo que o mercado de trabalho existe desde a escravidão e que já, naquela época, os homens eram mais exigidos na produção. No atual contexto, a entrevistada confirma que a mulher tem uma forma diferente de lidar com os negócios, vez que carrega consigo a responsabilidade e cuidado com a família.

Do mesmo modo, a entrevistada do ramo de bebidas confere que, muitas empresas não estão preparadas para concederem licença à mulher que engravida, visto que seria uma perda na produção industrial, ainda que seja fato fisiológico da mulher engravidar. Posto isso, entende que o cuidado com a família e a gestão tornam-se empecilhos ascensão da mulher em sua carreira.

É lícito supor que por conta do machismo estrutural as mulheres não foram, prontamente, sujeitas de direitos, sendo que só os adquiriram por conta de movimentos que culminaram nos anos 60, cujo principal expoente foi o movimento feminista. Por consequência, houve um atraso quanto a atuação das mulheres em atividades remuneradas.

Diante do exposto, suscita Suzane de Carvalho da Vitória Barros e Luciana Mourão.

[...] as mulheres são maioria entre os estudantes brasileiros na educação superior. Como reflexo da sua maior qualificação e da necessidade de a renda feminina compor o orçamento familiar, as mulheres estão mais atuantes nas atividades remuneradas. Sua mão de obra corresponde à metade da força ativa no Brasil (IBGE 2016), sugerindo que os homens e mulheres tem acesso para ingressar no mercado de trabalho (2018, p. 2).

A entrevistada do ramo de sacarias entende que por essa defasagem histórica, as mulheres adentraram mais tarde nas atividades econômicas remuneradas pelo capital e que também tiveram acesso à direitos, tais como educação e voto bem depois dos homens.

Na medida em que as entrevistadas sentiam-se mais confortáveis a entrevista, avançou-se para a segunda pergunta que foi no seguinte sentido: "Já passou algum desconforto por ser mulher?".

Sob o ponto de vista de Maria Irene Betiol e Maria José Tonelli (1991, p.23), mantidos nos mesmos postos organizacionais, homens e mulheres, estas sustentam alguns estereótipos femininos tais como o peso do erro; a personalidade cautelosa e cuidadosa; a sexualidade e a sensibilidade.

De tal sorte, confirma a entrevistada do ramo de sacarias que muitas mulheres ainda sentem-se oprimidas por apresentarem um porte – não só físico – mais vulnerável que os homens. Porém, atenta que há uma era da transição, em que figuram mulheres fortes, ousadas, que estão abrindo caminho e lutando em paridade de armas, porém, em situação de desvantagem, visto que o jogo empresarial sugue majoritariamente uma cultura masculina.

De outro modo, entende a entrevistada do ramo de bebidas alcólicas que as mulheres possuem limitações físicas em relação ao homem. Assim sendo, não são todos os trabalhos que podem ser desempenhados por mulheres, tendo em vista sua estatura física. Assim, trabalhos que exigem muito esforço, esforços prolongados, repetição mecânica de movimentos e aqueles braçais são afetos as mulheres, sendo majoritariamente desempenhados por homens.

O que ocorre aqui é uma clara repetição da dominação masculina, discutida por Pierre Bourdieu (2009, p.33) em que a biologia e o corpo seriam espaços onde a desigualdade dos gêneros seriam naturalizados, traduzidos na ideia de dominação masculina.

Ademais, existe um fenômeno que, apesar de não ser tão moderno, obteve maior visibilidade nos tempos atuais, qual seja, o *teto de vidro*. Sob a ótica de Daniela Verzola Vaz:

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a segregação hierárquica (ou vertical). Conhecido na literatura como teto de vidro, este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino (2013, p.765-766).

Trata-se de um obstáculo invisível e intransponível que impede com que determinados grupos, normalmente minorias, consigam ascender profissionalmente. Limitando sua análise no campo do gênero, esse fenômeno impede que as mulheres assumam os cargos mais prestigiados em suas carreiras, quais sejam, os de liderança e gerencia.

Isso posto, a entrevistada do ramo de sacarias discute sobre a questão da teoria do teto de vidro, que dispõe sobre as dificuldades de ascensão das mulheres na carreira. Nesse sentido, ela acredita que passou por isso, porém, que superou-o, visto que sempre perquiriu a realização de seus sonhos. Ainda afirma que isso tudo torna o jogo muito mais desvantajoso para as mulheres, pois se a cultura fosse por elas formada, seria completamente diferente, responde a entrevistada.

Depois de longos minutos debatendo sobre as questões à elas apresentadas e, coletando inúmeras informações por elas trazidas, foi feita a última pergunta: "Qual a sua visão do mercado há 10 anos e daqui a 10 anos, em relação a presença da mulher?".

Por tudo quanto foi dito, as mulheres somam maioria no ensino superior, o que faz crer que passam mais tempo estudando e que por isso, quantitativamente, existem mais mulheres especialistas no mercado do que homens. Nesse sentido, dispõem Carmelita Zilah Veneroso e Jerônimo Oliveira Muniz:

Quando mulheres se inserem no mercado de trabalho, suas ocupações são, em geral, diferentes e pior remuneradas que aquelas nas quais os homens se encontram. Isso explicaria o porquê de elas receberem menores salários apesar de terem, em média, mais tempo estudando [...] (2019, p. 5).

Ante o exposto, a entrevistada do ramo de sacarias com uma previsão de que daqui há 10 anos haverá um mercado mais amadurecido, mais preparado para pessoas com competência intelectual e emocional e menos decisões precipitadas. Por sua qualificação, as mulheres estarão mais seguras de seu potencial e assumirão mais responsabilidades e se candidatarão a cargos maiores.

De todo modo finaliza a entrevistada do ramo de bebidas que, as mulheres por serem mais sensíveis conseguem gerir melhor mediações e negociações, além da capacidade de percepção de pequenos detalhes que passam despercebidos pelo olhar agitado dos homens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A quantidade de espaços ocupados por mulheres, ao longo dos anos, convergiram para a implementação de um cenário mais esperançoso. Isso porque, desde o início dos tempos – para além da sociedade brasileira – o machismo sempre esteve presente, em todos os âmbitos da vida em comunidade e, por conta disso, as mulheres nunca puderam ocupar espaços que, antes, eram estritamente direcionado aos homens.

O cuidar da casa, o cuidar da família, o trabalhar no negócio do patriarca, ou seja, os espaços que não a exigiam descolamento, eram os locais mais propícios e mais *seguros* para a mulher exercer seu labor. Enquanto o homem, que gozava de uma autonomia maior, detinha a total a liberdade de trabalhar onde lhe fosse conveniente.

Ao passar das décadas, cada vez mais mulheres rompiam com o velho cenário e ingressavam, de maneira gradual e extremamente lenta, no mercado de trabalho em busca do pleno emprego. Apesar do avanço, o presente mercado ainda é majoritariamente masculino. Indicadores de dados sociais, tal qual o INEP, apontam que as mulheres são maioria em salas de aula de ensino superior e profissionalizante. Porém, tal perspectiva parece se perder ao analisar o mercado de trabalho, que, quantitativamente é masculino.

Assim sendo, a presença das mulheres nos cargos de liderança e gerencia da iniciativa privada – recorte apresentado pelo presente trabalho - ainda é minoritário. Este fator se deve a inúmeras causas cujo machismo está presente em quase todos elas.

Isso dito, surge o fenômeno do *teto de vidro*, sutil e à primeira vista inofensivo. Por definição, trata-se de uma barreira intransponível que impede a mobilidade dos sujeitos dentro de uma dinâmica hierárquica dos postos de trabalho. Em outras palavras, sob o recorte do presente trabalho, o teto se materializa na medida em que empresas onde as funcionárias mais competentes e que detém total capacidade

diretiva e decisória não conseguem ocupar o cargo de liderança, pelo impedimento e resistência gerado pelo corpo masculinamente corporativo.

Por tudo quanto foi dito, as razões que impem que as mulheres atinjam o ápice de suas carreiras são inúmeras, porém, a mais perniciosa é a ainda persistente manifestação do machismo. Ainda que existam mais mulheres especializadas no mercado de trabalho do que homens e que a gerência destas é incontestável, os homens ainda são preferencialmente selecionados para dirigir grandes empresas e tal realidade está longe de ser alterada.

REFERÊNCIAS

- ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.
- ANUÁRIO do IEL revela as 200 maiores e melhores empresas do Espírito Santo. **Findes**, Vitória, 22 ago. 2019. Disponível em < <https://findes.com.br/news/anuario-do-iel-revela-as-200-maiores-e-melhores-empresas-do-espírito-santo/>>. Acesso em: 29 de out de 2019.
- ARCELO, Adalberto Antônio Batista; COSTA, Bárbara Amelize. Autorreconhecimento e reconhecimento social de gênero como dispositivos de subjetivação e acesso às medidas protetivas da Lei nº 11.340/2006. In: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 19, n. 2, p. 99-122, maio/ago. 2018.
- BALTAR, Paulo; LEONE, Eugênia Trancoso. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro, São Paulo: **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 25, no. 2, jul./dez. 2008.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. Belo Horizonte: **Psicologia e Sociedade**, vol. 30, out., 2018.
- BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. São Paulo: **Revista administração de empresas**, vol. 31, nº 4, out./dez., 1991.
- BIGARELLI, Bárbara. Os desafios das mulheres na aviação brasileira. **Época Negócios**, São Paulo, 22 ago. 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/08/os-desafios-das-mulheres-na-aviacao-brasileira.html>>. Acesso em: 09 de out de 2019.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 6. ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- BORGES, Paulo Cesar Correa; CORDEIRO, Euller Xavier; LEITE Taylisi de Souza Correa. Discriminação de gênero e direitos fundamentais: desdobramentos sócio-históricos e avanços legislativos. In: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 125-144, jul./dez. 2013.

CONHEÇA o microlote premiado Orfeu. Botelhos, **Café Orfeu**, 21 ago. 2018. Disponível em < <https://conversadecafe.cafeorfeu.com.br/conheca-o-microlote-premiado-orfeu/>>. Acesso em 30 out. 2019.

COSTA, Joaze Bernadino. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização das trabalhadoras domésticas no Brasil. Brasília: **Sociedade e Estado**, vol.30, no.1, jan./abr. 2015.

FERNANDES, Rafael Del Piero; FRANCISCHETO, Gilsilene Passon P. Tráfico internacional de mulheres para a exploração sexual: análise das incompatibilidades legais existentes entre o Brasil e organismos internacionais. In: BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo (Org.). **Direitos humanos fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

FERNANDO, Gustavo. Veja lista de vencedores da 18ª edição do prêmio líder empresarial. **Folha Vitória**, Vitória, 13 jul. 2018. Disponível em: <<https://www.folhavitoria.com.br/geral/noticia/07/2018/veja-a-lista-dos-vencedores-da-18-edicao-do-premio-lider-empresarial>>. Acesso: 31 out. 2019.

GEORGES, Isabel; GUIMARÃES Nadya Araújo. A construção social de trajetórias de mando: determinantes de gênero nos percursos ocupacionais. Campinas: **Cadernos Pagu**, nº32, jan./jun., 2009.

GUARISCHI, Alfredo. Profissão: Cirurgia. **O Globo**, São Paulo, 01 jan. 2019. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/artigo-profissao-cirurgia-23337777>>. Acesso em: 30 out. 2019.

GROSSI, Míriam Pillar; MIGUEL, Sônia Malheiros. Transformando a diferença: as mulheres na política. Florianópolis: **Revista Estudos Feminista**, vol. 9, no.1, 2º semestre, 2001.

LOMBARDI, Talita. Conheça a trajetória e história de Camila Achutti, CTO e fundadora da MasterTech. **Startse**, São Paulo, 20 set. 2018. Disponível em: <<https://www.startse.com/noticia/empreendedores/55000/conheca-trajetoria-e-historia-de-camila-achutti-cto-e-fundadora-da-mastertech>>. Acesso em: 30 out. 2019.

MARIENNE Coutinho integra lista de líderes em tax. **KPMG Brasil**, São Paulo, 7 nov. 2018. Disponível em: <<https://kpmgbrasil.com.br/news/3233/marienne-coutinho-integra-lista-de-lideres-em-tax/>>. Acesso em: 04 set. 2019.

MULHERES mais poderosas do Brasil. **Forbes**, São Paulo, 29 dez. 2017. Disponível em: <<https://forbes.uol.com.br/listas/2017/12/as-mulheres-mais-poderosas-do-brasil-2/#foto29>>. Acesso em: 04 set. 2019.

MULHERES são maioria na educação superior brasileira. **INEP**, Brasília, 7 mar. 2019. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-profissional-e-nos-cursos-de-graduacao/21206>. Acesso em 10 abr. 2019.

MUNIZ, Jerônimo Oiveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. Rio de Janeiro: **Revista de Ciências Sociais (Dados)**, vol. 62, no1, 2019.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. São Paulo: **Cadernos de Pesquisa**, vol. 43, no.19, maio/ago, 2013.

NOVAES, Miriam. Janete Vaz e Sandra Soares Costa do Sabadin estão entre as 40 mulheres mais poderosas do país. **Jornal Leader**, São Paulo, 6 dez. 2017. Disponível em: <<http://jornal.editoraleader.com.br/janete-vaz-e-sandra-soares-costa-do-sabin-estao-entre-as-40-mulheres-mais-poderosas-do-pais/>>. Acesso em: 04 set. 2019.

O QUE você precisa saber sobre Rachael Maia nova CEO da Lacoste. **GQ Globo**, São Paulo, 14 nov. 2018. Disponível em: <<https://gq.globo.com/Prazeres/Poder/noticia/2018/11/o-que-voce-precisa-saber-sobre-rachel-maia-nova-ceo-da-lacoste-no-brasil.html>>. Acesso em: 04 set. 2019.

PNAD. **Chega de Trabalho Infantil**, São Paulo, 15 out. 2018. Disponível em: <<https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/glossario/pnad/>>. Acesso em: 31 out. 2019.

POWER Trip Summit: não adianta apenas falar em diversidade é preciso agir, diz diretora da PEPSICO. **Marie Claire**, São Paulo, 8 Abr. 2019. Disponível em: <<https://revistamarieclaire.globo.com/Power-Trip-Summit/noticia/2019/04/power-trip-summit-nao-adianta- apenas-falar-em-diversidade-e-preciso-agir-diz-diretora-da-pepsico.html>> Acesso em: 04 de setembro de 2019.

SANTOS, André Filipe P. R. dos. **Direito e profissões jurídicas no Brasil após 1988: expansão, competição, identidades e desigualdades** 2018. São Paulo: Annablume, 2018.

SILVA, Amanda Daniele. Ser homem, ser mulher: as reflexões acerca do entendimento do gênero. São Paulo: Editora UNPES; São Paulo: **Cultura Acadêmica**, 2015.

VAZ, Daniela Verzola. O Teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Campinas: **Economia e Sociedade**, v.22, no. 3, dez. 2013.

APÊNDICE

ENTREVISTA DE CAMPO

1) Qual é a sua visão sobre a situação da mulher no mercado de trabalho e quais são os principais desafios para aquelas que querem ascender a melhores posições nas empresas?

2) Já passou por algum desconforto por ser mulher?

3) Qual sua visão do mercado há 10 anos e daqui a 10 anos em relação a inserção da mulher?
