



(Normas ABNT: Fonte Times New Roman ou Arial; tamanho 12; espaçamento 1,5 entre linhas; justificado)

<< **BUSINESS E MISOGINIA** >>

Maria Eduarda de Oliveira Silva
Nayiri Fernandes de Barros Apovian Verardi

Jairo Oliveira de Castro
Jose Aparecido dos Santos Junior

Brazilian International School

Resumo

Neste trabalho falaremos sobre a trajetória da mulher e suas conquistas ao longo dos anos, e como isso afeta nos dias de hoje. Com a misoginia e desigualdade de gênero, a mulher trabalhadora foi afetada, por conta disso muitas mulheres não conseguiram chegar em uma posição de poder. Durante anos o lugar da mulher no mercado de trabalho era inexistente, e mesmo hoje que as mulheres trabalham ainda há muitos desafios para serem superados. Mesmo com todas as conquistas na lei e mesmo tendo mulheres em posição de liderança, muitas mulheres ainda sofrem com a misoginia, desigualdade salarial, assédio e desrespeito no local de trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade. Mulher. Trabalho.

Introdução

Durante anos o lugar da mulher no mercado de trabalho era inexistente, demorou muito para elas ingressarem e terem um cargo importante. Ainda há muito a conquistar na luta de direitos iguais no trabalho, como a diferença salarial, as jornadas duplas e a falta de representação feminina em cargos de liderança.

A primeira Revolução Industrial em 1770 transformou completamente o universo do trabalho, em uma visão mundial, com o surgimento de fábricas muitas pessoas migraram do campo para áreas urbanas. Foi a primeira vez que um grupo grande de mulheres começou a trabalhar fora de casa. Um exemplo foi nos Estados Unidos em 1840, a indústria têxtil era a que mais contratava mulheres.

Com o acontecimento da Primeira e Segunda Guerra Mundial, a participação das mulheres no local de trabalho voltou a ser expressiva. Elas atuaram tanto na linha de frente em postos de saúde como em fábricas de armamento.

Objetivo

O objetivo deste trabalho é falar sobre a mulher no local de trabalho e todo o background que fez com que chegasse no presente.

Metodologia

Devido ao tema ser misoginia inserida no local de trabalho e mais especificamente na área de business, nós adotamos a metodologia referente aos dois tipos de abordagem, a qualitativa para podermos falar da história da mulher no local de trabalho e também analisar a sociedade e a sua forma de pensar em relação ao nosso tema, e a quantitativa para podermos analisar os gráficos e os dados sobre a quantidade de mulheres que trabalham e que trabalhavam na área de business e outras áreas em comparação com os homens. Nosso tipo de pesquisa foi explicativa, o objetivo principal foi apontar os fatores que contribuíram e contribuem para que

a misoginia no trabalho aconteça. Utilizamos o Google, sites, artigos, gráficos para a coleta de dados.

Desenvolvimento

- 1879: as mulheres tiveram direito a frequentar os cursos universitários, mas as pioneiras nas faculdades foram duramente criticadas pela sociedade;
- 1932: foi dado a elas o direito ao voto de acordo com a Constituição Federal da época;
- 1960: passou a ser comercializada a pílula anticoncepcional;
- 1962: às mulheres não era mais necessária a autorização do marido para elas trabalharem de acordo com o Estatuto da Mulher Casada;
- 1977: entra em cena a Lei do Divórcio, com a qual as mulheres passaram a ter direito à separação caso estivessem infelizes no casamento;
- 1988: foi concedido a elas o direito à licença-maternidade durante um período de 120 dias;
- 2002: apenas nesse ano foi excluído um artigo do Código Civil que permitia aos homens a anulação do casamento, caso descobrissem que a esposa não era mais virgem;
- 2006: criação da Lei Maria da Penha, dando às mulheres mais força para combater a violência doméstica;
- 2009: Uma das primeiras medidas de impacto aprovadas pelo Congresso Nacional para incentivar a participação feminina na política foi a Lei 12.034, de 2009.
- 2015: a Lei do Feminicídio foi aprovada, salvaguardando ainda mais a liberdade da mulher.

- Direito das mulheres a frequentar cursos universitários.

No Brasil, as mulheres só conquistaram o direito de estudar além do ensino fundamental em 1827, a partir da Lei Geral, promulgada em 15 de outubro. O direito de frequentar uma faculdade veio apenas em 1879 (as candidatas solteiras tinham que apresentar licença de seus pais; e as casadas eram obrigadas a ter o consentimento por escrito de seus maridos).

- Direito ao voto

As primeiras organizações lideradas e fundadas por mulheres surgiram após 1850 no Brasil. A Nísia Floresta e a Violante Bivar tiveram um grande impacto para o direito ao voto feminino, por conta das suas organizações.

A discussão do voto feminino só chegou ao Congresso Nacional em 1891. Alguns deputados propuseram estender o direito ao voto às mulheres que possuísem diploma de curso superior, o que naquela época eram poucas mulheres. Os congressistas consideraram a emenda "anárquica", por conta disso a emenda não permaneceu.

Em 1919 a bióloga Bertha Lutz voltou ao Brasil após uma temporada de estudos em Paris, e com ela trouxe ideais sufragistas. Bertha Lutz e Maria Lacerda de Moura se aliaram e

fundaram a Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, que em 1922 passou a se chamar Federação pelo Progresso Feminino. Com a mudança de década (1920 para 1930) as pessoas começaram a mudar o seu olhar para alguns pensamentos tradicionais, como o voto feminino. A atividade sufragista não parou, por mais que não estava tendo sucesso acabou tendo impacto para a mudança nas leis. Em 1927, o Deputado Federal Lamartine de Faria, partidário do sufrágio feminino, anunciou sua plataforma eleitoral prometendo amplos direitos políticos às mulheres com o sufrágio. Historicamente em 1931, o Governo Vargas liberou uma medida provisória que concedia voto limitado às mulheres, com isso novos protestos foram levantados. E, finalmente, o novo Código Eleitoral foi decretado em 24 de fevereiro de 1932 concedendo direito de voto às mulheres sob as mesmas condições que os homens.

- Comercialização da pílula anticoncepcional

No início dos anos 1950 nos Estados Unidos. A feminista Margaret Sanger e a milionária Katherine McCormick haviam se unido para inventar uma pílula contra a gravidez que fosse fácil de usar, eficiente e barata.

O cientista Gregory Pincus foi o responsável pela criação, mas tinha que trabalhar às escondidas, pois os contraceptivos estavam oficialmente proibidos nos Estados Unidos até 1965.

Encerrou seu trabalho cinco anos depois de iniciar as pesquisas. No dia 18 de agosto de 1960, lançou o novo produto no mercado americano: o Enovid-10.

- Estatuto da mulher casada

A Lei nº 4.121, de 1962, conhecida como estatuto da mulher casada, foi uma conquista do feminismo brasileiro e se tornou um marco importante para a construção da cidadania das mulheres no Brasil. Essa lei trouxe diversas mudanças importantes, como a mulher não precisar mais da autorização do marido para trabalhar, receber herança e solicitar a guarda dos filhos em caso de separação.

A advogada Romy Martins Medeiros da Fonseca liderou debates no Instituto dos Advogados Brasileiros para propor mudanças no código civil em benefício das mulheres casadas, no sentido de encaminhar para o Poder Legislativo Federal. O processo legislativo durou mais de uma década, revelando a visão masculina da época.

- Lei do divórcio

O divórcio foi instituído no Brasil pela Lei 6515/77, após muita resistência, especialmente, da igreja. Inicialmente, era exigida separação judicial prévia por três anos para depois ser feito o requerimento da conversão em divórcio.

O Brasil foi um dos últimos países do mundo a instituir o divórcio.

- Direito à licença maternidade

No Brasil, a licença-maternidade foi criada em 1943 pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Inicialmente, a licença era de 84 dias e era paga pelo empregador. Porém, ao longo dos anos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomendou que as despesas fossem pagas pelo sistema de previdência social. A licença-maternidade de 120 dias, que é de hoje em dia, foi garantida pela Constituição Federal em 1988.

- Código Civil que permitia aos homens a anulação do casamento, caso descobrissem que a esposa não era mais virgem

A partir de 11 de janeiro de 2003, uma mudança significativa na legislação matrimonial entrou em vigor no Brasil. O novo Código Civil eliminou disposições consideradas machistas presentes no código anterior de 1916. Antes, os homens tinham o direito de anular o casamento se descobrissem que suas esposas não eram virgens nos primeiros dez dias após o matrimônio. Isso era baseado no argumento de "erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge". Mas esse código antigo era injusto, pois o rompimento do hímen pode ocorrer sem relação sexual. Com o novo código, a virgindade não é mais um requisito legal para a anulação do casamento.

- Lei Maria da Penha

A Lei Maria da Penha, sancionada em 7 de agosto de 2006, como Lei n.º 11.340 visa proteger a mulher da violência doméstica e familiar.

O nome da lei é uma homenagem à enfermeira Maria da Penha Maia Fernandes, que foi agredida pelo marido durante seis anos. Por duas vezes ele tentou assassiná-la. Na primeira com arma de fogo, deixando-a paraplégica e, na segunda, por eletrocussão e afogamento.

Antes da Lei Maria da Penha, as mulheres vítimas de agressão eram amparadas pela lei, que regula os crimes de menor potencial ofensivo. Na maioria das vezes, a pena do agressor era convertida em prestação de serviço à comunidade. A Lei Maria da Penha altera o Código Penal e possibilita que agressores sejam presos em flagrante ou tenham a prisão preventiva decretada.

- Participação feminina na política foi a Lei 12.034, de 2009

Assegura o percentual mínimo de 30% e máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. E destina pelo menos 30% dos recursos do Fundo Partidário e do Fundo Especial de Financiamento de Campanha, bem como do tempo de propaganda eleitoral gratuita no rádio e na TV.

Essa lei foi criada para separar o feminicídio de um homicídio “comum”, em recomendação da CPMI que investigou a violência contra a mulher em 2012 e 2013.

A palavra vem do termo “femicídio”, criado em 1976 pela socióloga sul-africana Diana Russell, pois ela sentiu a necessidade de diferenciar o homicídio de mulheres em razão do gênero.

- Lei do Feminicídio

A Lei nº 13.104/2015 torna o feminicídio um homicídio qualificado e o coloca na lista de crimes hediondos, com penas mais altas, de 12 a 30 anos. É considerado feminicídio quando o assassinato envolve violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação à condição de mulher da vítima.

Na linha do tempo das conquistas das mulheres no Brasil, é destacado a evolução ao longo do tempo, desde o direito de estudar até a aprovação da Lei Maria da Penha e da Lei do Feminicídio. Todas essas conquistas representam avanço na luta pela igualdade de gênero. As mudanças sociais e culturais ao longo do tempo influenciaram a percepção dos direitos das mulheres, fazendo assim as pessoas acreditarem que elas deveriam ter os mesmo direito que os homens, colocando eles como iguais.

Apesar das conquistas, a misoginia ainda acontece em muitos locais de trabalho e na sociedade em geral. Nas empresas há pouca representatividade de mulheres em uma posição de poder, fazendo com que a misoginia esteja ainda mais presente. A primeira mulher a chegar em uma posição de poder, como CEO foi a Katharine Graham.

- Katharine Graham, a primeira mulher a se tornar CEO:

O pai de Katharine Graham, Eugene Meyer, comprou o Washington Post nos anos 1930. Katharine demonstrava grande interesse pelo jornal desde cedo, mas seu pai nunca acreditou no seu potencial, e ainda sim ela não perdeu o interesse pelo jornal.

Quando Eugene se aposentou decidiu passar o comando do jornal para o seu genro, Philip Graham (marido de Katharine), pois achou melhor do que passar para sua filha, que já trabalhava no Post.

Philip acabou se suicidando em agosto de 1963, ele foi diagnosticado com transtorno maníaco-depressivo e chegou a ficar várias semanas internado, mas se matou logo após receber alta. Por conta dessa tragédia Katharine tornou-se CEO do jornal.

Nas três décadas seguintes, ela enfrentou políticos, ameaças pessoais e greves dos impressores para liderar o jornal familiar em alguns dos seus momentos mais difíceis. Ao longo do caminho, ela transformou a Post Co. em um negócio de bilhões de dólares.

Em 1973, Katharine Graham era a única mulher CEO de uma empresa da Fortune 500 (lista anual das 500 maiores corporações dos EUA).

Resultados e Discussões

De acordo com pesquisa do Instituto Patrícia Galvão obtida pelo G1, 40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou já ouviram gritos no trabalho, contra 13% dos homens que vivenciaram a mesma situação. Dentre os trabalhadores que tiveram seu trabalho excessivamente supervisionado, 40% também são mulheres e 16% são homens.

Segundo os dados de levantamento da startup de aconselhamento jurídico Forum Hub, cerca de 18,3% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho, percentual cinco vezes maior que o dos homens de 3,4%. Quando o assunto é assédio moral, 31% das mulheres relatam já terem sofrido esse tipo de violência, enquanto para os homens o patamar é de 22%.

A diferença de remuneração entre homens e mulheres atingiu 22% no fim de 2022, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso significa que uma brasileira recebe, em média, 78% do que ganha um homem.

Segundo estudo da TEVA Índices, somente 42% das empresas brasileiras de capital aberto possuem mulheres em cargos de liderança e mais de 54% das empresas não contam com nenhuma mulher na diretoria, no conselho fiscal ou no comitê de auditoria.

Com todas essas informações é possível compreender o por que tantas mulheres se sentem inseguras, vulneráveis, desconfortáveis e inferiores no local de trabalho. Por conta desses sentimentos e desses pontos, há poucas mulheres em uma posição de poder. Para elas é mais difícil ser promovida a um cargo de liderança, por conta do assédio, da desvalorização do seu trabalho, da desigualdade salarial e da falta de representatividade.

Considerações Finais

A misoginia no local de trabalho é uma realidade preocupante que afeta a igualdade de gênero, a saúde mental e o desempenho profissional das mulheres. É fundamental que as empresas promovam reuniões para discutir temas relacionados a discriminação de gênero e criem um canal de denúncias anônimas para que os funcionários possam relatar casos de discriminação ou assédio. O governo devia criar mais leis que façam com que a mulher se sinta confortável em seu local de trabalho e devia fiscalizar as empresas que estão dando salários desiguais.

Jornais e redes sociais deviam ser mais transparentes sobre a desigualdade no trabalho, e deviam fornecer redes de apoio profissional que permitam compartilhar experiências e estratégias para superar desafios de gênero. É essencial estabelecer cotas para aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança e garantir que os processos de recrutamento e promoção sejam baseados em mérito e livre de discriminação de gênero.

Referências Bibliográficas

FORUM HUB. **Citação de referências e documentos eletrônicos.** Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/mulheres-sofrem-cinco-vezes-mais-assedio-sexual-no-trabalho-aponta-estudo#:~:text=Cerca%20de%2018%2C3%25%20das,o%20pata mar%20%C3%A9%20de%2022%25>> Acesso em: 27 jun. 2023.

IBGE. **Citação de referências e documentos eletrônicos.** Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>> Acesso em: 08 mar. 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Citação de referências e documentos eletrônicos.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contras-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em: 07 dez. 2020.

TEVA ÍNDICES. **Citação de referências e documentos eletrônicos.** Disponível em: <<https://conteudos.xpi.com.br/esg/mulheres-lideranca-brasil/#:~:text=In%C3%ADcio%20de%20uma%20nova%20realidade&text=Enquanto%20em%202016%2C%2064%2C2,5%25%2C%20conforme%20mencionamos%20acima.>> Acesso em: 08 mar. 2022.

TEVA ÍNDICES. **Citação de referências e documentos eletrônicos.** Disponível em: <<https://www.tevaindices.com.br/esg-data/esg-mulheres-na-lideranca>> Acesso em: jul. 2023.