

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS – *CAMPUS* FORMIGA

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANNE IRENE CUNHA VAZ

**O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A BUSCA
POR UMA SOCIEDADE MAIS IGUALITÁRIA: UMA PESQUISA
SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO INTERIOR DE MINAS
GERAIS**

FORMIGA – MG

2021

ANNE IRENE CUNHA VAZ

**O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A BUSCA
POR UMA SOCIEDADE MAIS IGUALITÁRIA: UMA PESQUISA
SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO INTERIOR DE MINAS
GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Minas Gerais *Campus* Formiga, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.º Ms. Breno Valente Fontes Araújo

Coorientador: Prof.º Ms. Marco Túlio Dinali Viglioni

FORMIGA – MG

2021

ANNE IRENE CUNHA VAZ

**O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A BUSCA
POR UMA SOCIEDADE MAIS IGUALITÁRIA: UMA PESQUISA
SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO INTERIOR DE MINAS
GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Minas Gerais *Campus* Formiga, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Formiga, ____ de _____ de ____.

Dedico meu trabalho de conclusão de curso à minha mãe, Janice Maria da Cunha, uma mulher maravilhosa, que dedicou sua vida a me dar a melhor educação e buscou as melhores oportunidades, mesmo com todas as dificuldades que a vida lhe impôs. Seu apoio e suporte durante a graduação fez toda a diferença. Dedico também ao meu pai, Paulo Vaz Filho, aos meus avós Irene de Oliveira Cunha, Francisco Fernandes da Cunha, Elvina Rabelo Vaz e Paulo Vaz da Silva. Toda a minha dedicação gratifico a vocês, que sempre acreditaram em mim e me ensinaram muito.

Primeiro, agradeço ao meu orientador, Breno Valente, que aceitou conduzir o meu trabalho e contribuiu muito para o desenvolvimento e a conclusão deste. Sou grata pela confiança depositada em todo o projeto. Seus conhecimentos fizeram grande diferença no resultado final desta pesquisa. Deixo um agradecimento especial ao meu coorientador, Marco Túlio Dinali Viglioni, por todo incentivo e pela dedicação, não apenas neste trabalho, mas ao longo de toda a minha graduação. Obrigada pelas contribuições dadas durante todo o processo e por toda paciência que teve em me ensinar.

RESUMO

A desvalorização da mulher no mercado de trabalho está relacionada com uma questão social, econômica e política que percorre a história por séculos. Mesmo sendo qualificadas e capacitadas, elas tendem a ter suas competências desvalorizadas. Dessa forma, lidam com a desigualdade salarial e com as submissões de cargos e, por isso, lutam constantemente pelo direito igualitário. Mediante esse cenário, a pesquisa teve como objetivo analisar a atual situação da mulher no mercado de trabalho, buscando, assim, entender de forma clara a realidade social no contexto de trabalho da mulher. Para atingir o objetivo, 28 mulheres que trabalham no setor privado da cidade de Formiga (MG) responderam um questionário semiestruturado. Os resultados mostram que a independência financeira é o principal motivo pelo qual as mulheres entram no mercado de trabalho, seguido de liberdade e de autonomia. A pesquisa indica que houve um grande avanço das mulheres no mercado, mas ainda não é algo satisfatório, visto que a questão cultural, social e histórica afeta todas negativamente. Mesmo com mudanças na sociedade e com tantas evoluções, as mulheres ainda sofrem com a desigualdade dentro do mercado de trabalho, uma vez que os contratantes insistem em selecionar trabalhadores pelo gênero e não pela competência e eficiência.

Palavras-Chave: Mercado de trabalho da mulher, desigualdade salarial, (des)igualdade de gênero.

ABSTRACT

The devaluation of women in the labor market is related to a social, economic and political issue that has run through history for centuries. Even though they are qualified and trained, they tend to have their skills devalued. They deal with inadequate salary and submissions at work. That is why they are constantly fighting for equal rights. The search aims to analyze the current situation of women in the labor market, seeking to understand clearly the reality of society in their work context. To reach the goal, 28 women working in the private sector in the city called Formiga - Minas Gerais, answered a semi-structured questionnaire. The results show that financial independence is the main reason why women enter the labor market, followed by freedom and autonomy. The search indicates that there has been a great advance for women in the market, but it is still not satisfactory, since this cultural, social and historical issue inserted in society affects all of them negatively. Even with changes in society and with so many evolutions, women still bathe with inequality within the labor market, since, contractors insist on selecting workers by gender and not by competence and efficiency.

Keyword: Woman labor market, income inequality, gender (in)equality.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – CARACTERÍSTICAS SÓCIO-ECONÔMICAS DAS ENTREVISTADAS.....	25
TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS DAS ENTREVISTADAS.....	25

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

CLT – Consolidação dos Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PIB – Produto Interno Bruto

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2.REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1.A ENTRADA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO - ORIGEM E ASPECTOS HISTÓRICOS	14
2.2. LUTAS E DIREITOS - ASPECTOS HISTÓRICOS E LEGAIS	15
2.3 DESIGUALDADE ENFRENTADA PELAS MULHERES AO ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO	18
2.4 FATORES CULTURAIS, PODER E DOMINAÇÃO DAS MULHERES	20
2.5 EVOLUÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	21
3. METODOLOGIA	23
3.1 COLETA DE DADOS	25
4. ANÁLISE DE RESULTADOS	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	31
ANEXO	36

1. INTRODUÇÃO

Cada vez mais, as mulheres estão se inserindo no mercado de trabalho. Elas estão derrubando barreiras e ganhando espaços que antes eram tipicamente masculinos (FERREIRA, 2011). No entanto, ao entrarem no mercado de trabalho, elas são desvalorizadas e tratadas de forma desigual (PEREIRA, 2017), sofrendo diariamente com a desigualdade salarial e com a inferioridade das ocupações (PROBST, 2013). Por esses motivos, as mulheres buscam se qualificar mais que o sexo masculino, a fim de conseguir seu espaço no mercado, uma vez que suas competências tendem a ser menosprezadas nesse meio (THIRY-CHERQUES; PIMENTA, 2003). Em razão disso, elas precisam lutar constantemente por direitos igualitários (GUIDEROLI; SIQUEIRA; FARIA, 2019), pois, por mais que elas estejam crescendo no âmbito profissional e em diversas áreas no mundo todo, ainda são muito desrespeitadas (CAPPELLE, 2006).

As mulheres são diariamente julgadas e colocadas em uma posição de um ser frágil e limitado (AMARAL, 2012). O papel delas na sociedade está relacionado diretamente com uma construção social e cultural (AHL; NELSON, 2010). Essa construção social e cultural está ligada a uma suposta inferioridade feminina (GIDDENS, 2001). Isso acontece em razão das relações de gênero serem construídas por meio de uma hierarquia, a qual privilegia a dominação masculina em detrimento da submissão das mulheres (TAVARES, 2003).

Nesse contexto, os estereótipos de gênero são papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres desde muito cedo, sendo o sexo feminino afetado negativamente por essa construção social (DIEKMA N; EAGL, 2000). Desse modo, esses estereótipos resultam em uma desvalorização do desempenho feminino (HEILMAN, 2001). Por esse motivo, as lutas feministas são necessárias, pois abordam questões relacionadas à desigualdade de gênero e exigem liberdade e igualdade de direitos (SANTANA, 2013). Esses movimentos fazem com que as mulheres voltem a assumir o controle da sua própria vida e lutem contra os paradigmas impostos pela sociedade (SERPA, 2010).

Mediante essa realidade social, a pesquisa teve como objetivo analisar a atual situação da mulher no mercado de trabalho, considerando os principais fatores e as limitações que elas enfrentam. Desse modo, este artigo busca descrever a realidade social no contexto de trabalho das mulheres, de maneira transparente e objetiva. Esse assunto é relevante, pois explicita a desigualdade que as mulheres enfrentam e evidencia os fatores culturais que as afetam negativamente. Ademais, o tema tem sido recorrente na literatura, mas ainda existem lacunas a

serem exploradas e investigadas, principalmente em países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil.

O presente estudo foi realizado na cidade de Formiga, região Centro-Oeste do estado de Minas Gerais, e contou com a participação de 28 profissionais mulheres que já se inseriram profissionalmente no mercado de trabalho privado. Dessa maneira, a pesquisa proporciona resultados que visam contribuir com a teoria da cultura, do poder e da dominação sob a ótica de mulheres já inseridas no mercado.

Nesse contexto, este artigo foi estruturado em cinco partes: introdução, referencial teórico, metodologia, análise dos resultados e considerações finais.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.A ENTRADA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO - ORIGEM E ASPECTOS HISTÓRICOS

A desvalorização da mulher no mercado de trabalho está relacionada com uma questão social, econômica e política que percorre a história ao longo dos séculos (LEITE, 2017). A sociedade estava acostumada a ver as mulheres sempre dentro do lar, cuidando de suas respectivas famílias, enquanto os homens buscavam suporte financeiro para a casa (SERPA, 2010). Em razão disso, o homem julgava-se superior à mulher, uma vez que ele possuía maior poder econômico (SANTOS; AMARAL, 2010).

Esses autores ainda relatam que existe uma cultura de poder e de dominação, pois o papel da mulher na sociedade circulava exclusivamente em torno das responsabilidades das tarefas de casa e da criação dos filhos, e o sustento da família vinha unicamente do sexo masculino. Por consequência disso, a desigualdade de gênero começou a ser instaurada e é responsável por promover o mito da inferioridade feminina (REED, 2008). Isso está relacionado diretamente com as funções e com as relações sociais que ambos os sexos vivenciaram e reproduziram em sociedade (SERPA, 2010).

No entanto, ao longo da evolução da humanidade, o mercado de trabalho necessitou da participação feminina, uma vez que a nossa cultura passou por mudanças e por diversas lutas (SOARES; IZAKI, 2002). Durante a Primeira Guerra Mundial, o mercado sofreu com a falta de mão de obra masculina. Assim, por necessidade do mercado, as mulheres foram atrás de uma ocupação fora do lar (BETIOL, 2000). Entretanto, foi após a Segunda Guerra Mundial que as mulheres entraram em peso no mercado de trabalho (SOARES; IZAKI, 2002). Carreira,

Ajamil e Moreira (2001) ressaltam que as mulheres tiveram que se adaptar a essa nova realidade, ocupando, assim, espaços nas lavouras, nas indústrias e no comércio. Em suma, elas tinham que dar continuidade ao processo produtivo e também assumir a chefia de suas famílias. Porém, com o fim das guerras, os homens voltaram para casa com o intuito de retomar seus respectivos empregos, mas as mulheres não aceitaram voltar exclusivamente para as tarefas domésticas, elas não abriram mão de seus empregos e direitos, iniciando, assim, a valorização do trabalho feminino (BONIATTI, 2013).

Nesse contexto, é importante ressaltar que a entrada da mulher no mercado de trabalho também foi significativa para a economia, uma vez que elas romperam barreiras tradicionais e disputaram serviços antes ocupados apenas por homens, desencadeando um processo de desenvolvimento na sociedade brasileira (LEONE, 2016). Betiol (2000) afirma que a experiência de trabalhar fora de casa foi significativa, pois, além de responsabilidade, proporcionou liberdade às mulheres. No entanto, mesmo ocupando os mesmos cargos que antes eram ocupados por homens, as mulheres não foram devidamente reconhecidas, pois o salário não acompanhou tal crescimento (PEREIRA, 2017).

2.2. LUTAS E DIREITOS - ASPECTOS HISTÓRICOS E LEGAIS

Ao longo dos anos, foram muitas as lutas por direitos trabalhistas. Os movimentos sociais do século XX eram voltados exclusivamente para as organizações dos trabalhadores em sindicatos (GOHN, 1997). Novas maneiras de atuação política surgiram apenas no século XXI, século este que criou o projeto denominado “Sociedade civil”, o qual fez a população ganhar voz, dando força, inclusive, para movimentos culturais, antirracistas, ambientalistas, feministas e pela livre orientação sexual (SANTOS, 2011). Essas diversas ações coletivas, que são consideradas “algo do novo milênio”, começaram a se destacar cada vez mais nas pautas (SANTOS, 2011). Assim, todos buscaram entender melhor a diversidade, os direitos, as formas de ativismo e, por consequência, começaram a compreender como a política poderia se inserir entre essas organizações (SANTOS, 2011).

Entretanto, antes mesmo da nova política do século XXI vir à tona, as mulheres já desafiavam o conservadorismo (ALVES, 1991). As primeiras manifestações feministas ocorreram ainda no século XIX, no qual as mulheres já apresentavam críticas à desigualdade social entre os sexos (ALVES, 1991). Elas começaram a notar que eram oprimidas pela sociedade e que isso ocorria, principalmente, por causa do patriarcado, pois eram excluídas de tudo, inclusive do mundo público (ALVES, 1991). Este é um dos motivos pelo qual os

movimentos feministas são tão necessários, pois, desde sempre, abordam questões relacionadas à desigualdade de gênero e estão sempre buscando por igualdade (SANTANA, 2013). Sendo assim, considera-se que é um movimento social que tem como base defender a igualdade de direitos e de *status* entre homens e mulheres em todas as áreas (ALVES, 1991).

Com os movimentos feministas, as mulheres foram à luta contra o patriarcado, exigindo o direito ao próprio corpo, a autonomia, a democratização das relações de poder entre os sexos, e, também, abordaram temas como a dupla jornada de trabalho enfrentada por elas, debateram sobre direitos reprodutivos e sexuais, sobre a violência contra a mulher, dentre outros assuntos (SANTANA, 2013). O movimento, atualmente, possui diversas conquistas, como eleger e ser elegível, direito ao divórcio, direito de exercer o controle sobre o próprio corpo em questões de saúde, sexualidade e também conquistaram mais direitos no mercado de trabalho (SANTANA, 2013). Com o passar do tempo, elas ganharam mais força e foram conquistando espaços que antes eram apenas masculinos (PEREIRA, 2017).

Desse modo, percebe-se que as mulheres estão lutando cada vez mais por seus ideais, por direitos civis, políticos e trabalhistas, além de lutar pela igualdade salarial (MOREIRA, 2018). Como marco da luta, é possível destacar a greve que ocorreu nos Estados Unidos da América, no dia 8 de março de 1857, em uma fábrica têxtil, onde trabalhadoras reivindicaram a redução na jornada de trabalho e o direito à licença maternidade. Nesse dia, 129 mulheres operárias morreram queimadas em razão dos protestos. Por isso, o dia 8 de março ficou marcado como o “Dia Internacional da Mulher” (MOREIRA, 2018). Um outro caso ocorreu em Dagenham, Inglaterra, em 1970, onde funcionárias da Ford fizeram uma greve reivindicando melhorias salariais e melhores condições de trabalho e, então, conquistaram 70% dos salários recebidos pelos homens que exerciam a mesma função que elas (MOREIRA, 2018).

Segundo a revista *Ensino Superior* (2016), em 2014, o Brasil ocupava o 71º lugar no *ranking* da igualdade salarial entre homens e mulheres. Moreira (2018) ainda ressalta que, possivelmente, a igualdade de gênero acontecerá apenas em torno de 2095. Essa conquista tardia é consequência da desvalorização da mulher no mercado de trabalho e da forma desigual e inferior que a sua competência produtiva é tratada (PEREIRA, 2017). Por esses motivos, as mulheres precisam ir em busca de uma sociedade mais igualitária e justa (PEREIRA, 2017). Nesse contexto, mesmo lutando e empenhando-se por essa nova postura perante a sociedade, elas não tinham nada que as protegessem no mercado de trabalho e, por inúmeras vezes, sofreram abusos e explorações (VIEIRA; SILVA, 2001). Por isso, foram necessárias a criação

de algumas leis que têm como intuito defender e amparar as mulheres (SOUZA; SANTOS, 2014). Em razão disso, a Constituição Federal de 1934 previa que:

Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideais políticas. (BRASIL, 1934, Art. 113 §: I).

Desse modo, a Constituição de 1934 proibiu a discriminação da mulher referente a salários desiguais, vedou o trabalho em locais insalubres e garantiu o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo no salário e no emprego. Nesse contexto, a Constituição de 1937 garantiu assistência médica e higiênica à gestante, antes e depois do parto. Em 1946, a Carta Magna proibiu a diferença salarial por motivo de sexo, além de prever todos os direitos anteriormente assegurados pelas Constituições. Ademais, a Constituição de 1967 inovou ao prever a aposentadoria da mulher aos trinta anos de trabalho, com salário integral (SOUZA; SANTOS, 2014).

Mas, o que realmente mudou o *status* jurídico da mulher no Brasil, foi a Constituição de 1988, quando os movimentos feministas conseguiram que 80% de suas propostas fossem aceitas (CARNEIRO, 2003). Assim, o artigo 5 da Constituição Federal Brasileira de 1988 determina que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988, Art. 5 §: I). E a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988, Art. 5 §: XX).

A Constituição de 1988 determinou uma cláusula específica sobre a igualdade de gênero e levou em consideração a história de exclusão das mulheres diante do mercado de trabalho (SILVA, 2015). Desse modo, a dupla jornada de trabalho, que muitas mulheres realizam, também foi considerada, pois é a realidade de muitas e precisa de relevância na interpretação da norma (BRASIL, Superior Tribunal Federal, Recurso Extraordinário 658.312/11, Relator: Des. Ministro Dias Toffoli, 2015). Mas, mesmo a Constituição Federal de 1988 reconhecendo a igualdade de direitos e as obrigações entre os sexos, alguns fatores como orgânicos, biológicos e sociais diferenciam homens e mulheres, portanto, a proteção da mulher diante do mercado de trabalho precisa atender ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças existentes entre os gêneros (SILVA, 2015). Em virtude disso, a criação dessas leis que protegem a mulher no mercado de trabalho é algo essencial e necessário, pois visa resguardar as mulheres dentro das organizações e, assim, fazer com que elas se sintam mais seguras ao ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho (SOUZA; SANTOS, 2014).

Nesse contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também estabelece normas regulatórias para as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil. A CLT possui um capítulo exclusivo sobre a proteção do trabalho da mulher, no qual trata sobre a duração e condições de trabalho, discriminação, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção à maternidade e aborda, também, as penalidades em caso de descumprimento dessas normas (SILVA, 2015).

Vale ressaltar que segundo Barros (2008), alguns artigos da CLT podem ser considerados um empecilho para a entrada da mulher no mercado de trabalho, pois o empregador preferirá contratar homens ao invés de mulheres. Por esse motivo, é necessário dosar a proteção da mulher no mercado de trabalho. O artigo 384 seria um deles, pois trata sobre o período de descanso e estabelece que, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho da mulher, ela terá direito a um descanso de 15 minutos antes de iniciar o horário extraordinário (SILVA, 2015). O artigo 384 está em vigor nos tempos atuais e foi mantido para garantir que as mulheres tenham um tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso, levando em consideração que elas possuem dupla jornada de trabalho, pois, além do trabalho em si, são também administradoras do lar (SILVA, 2015).

2.3 DESIGUALDADE ENFRENTADA PELAS MULHERES AO ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO

As mulheres enfrentam dificuldades até mesmo antes de se inserirem no mercado, pois as complicações começam nas etapas de contratação (LAZZARIN, 2016). A exemplo, as mulheres casadas, que possuem filhos e estão acima dos 40 anos, são tratadas e avaliadas de forma desigual quando estão em uma entrevista de emprego (AMARAL, 2012). Os empregadores questionam sobre seu estado civil e se possuem filhos, visando colocar a mulher como um ser frágil, limitando sua capacidade e inteligência (THIRY-CHERQUES; PIMENTA, 2003). Segundo os mesmos autores citados anteriormente, as mulheres tendem a se qualificar mais que os homens para conseguir seu espaço, mas precisam se submeter a receber menos que eles, pois, com todas as imposições do mercado, suas competências tendem a ser menosprezadas.

Dessa maneira, essas mulheres se sentem mais pressionadas, pois sofrem com a pressão em casa e no trabalho, além de serem cobradas diariamente em ambos ambientes (PROBST, 2013). Ainda assim, elas conseguem manter uma exaustiva jornada dupla, na qual conciliam o trabalho fora de casa com as responsabilidades do lar (LAZZARIN, 2016). Entretanto, lidam

com diversas críticas sobre trabalhar fora, uma vez que são frequentemente questionadas com perguntas inconvenientes sobre sua vida familiar e pessoal (BARHAM, 2012).

Diariamente, as mulheres enfrentam dificuldades e lidam com as hostilidades no âmbito profissional (PROBST, 2013). Isso ocorre porque muitos homens se sentem no direito de assediá-las moralmente e sexualmente, muitos se acham superiores e pensam que as mulheres são vulneráveis, inferiores e que são de sua propriedade (AMARAL, 2012). Ademais, existe uma outra forma de opressão que silencia as mulheres de forma sistemática e institucionalizada, deixando explícito que sua voz vale menos diante da sociedade (KIDD, 2017). O termo utilizado para denominar essa forma de opressão é o “*mansplaining*” e surgiu pela primeira vez no ano de 2008 (HUSSON, 2013).

Em uma definição, “*mansplaining*” é quando um homem diz a uma mulher como fazer algo que ela já sabe fazer ou quando ele a interrompe sobre determinado assunto em que ela está certa e tem total conhecimento sobre (HUSSON, 2013). Esse ato de interromper uma mulher vem de uma sociedade patriarcal e machista, que pode ser explicado por ambos os sexos possuírem uma diferente socialização ao longo da vida, isso ocorre em situações decorrentes do dia a dia, principalmente, no ambiente de trabalho (KIDD, 2017). Evidenciando, portanto, que a desigualdade de gênero persiste em ocorrer nesse meio (LIMA, 2018).

Quando as mulheres entram no mercado de trabalho, passam a lidar e a sofrer com a desigualdade salarial e com a inferioridade das ocupações, mesmo sendo capacitadas (PROBST, 2013). Assim, homens e mulheres que possuem as mesmas competências, o mesmo nível de escolaridade e as mesmas habilidades, por distinção, são remunerados e tratados de maneiras diferentes (SANTANA, 2017). Portanto, a sociedade tem um conceito insustentável e não fundamentado sobre o desempenho feminino, por acreditar que o trabalho das mulheres será afetado em razão do seu ciclo biológico (THIRY-CHERQUES; PIMENTA, 2003).

Algo relevante e necessário de ressaltar são as mulheres negras que estão presentes nos diferentes setores do mercado de trabalho e são invisibilizadas, pois os cargos mais bem pagos são ocupados, majoritariamente, por mulheres brancas e os serviços de baixa renda são predominadas por mulheres negras, uma vez que as oportunidades não são as mesmas e as mulheres negras, muitas vezes, possuem menores possibilidades de ascensão social (SILVA, 2013). Desse modo, vale ressaltar que, quando um grupo de pessoas é tratado de forma desigual, seja pela raça ou gênero, configura-se um ato de discriminação (CALADO, 2017).

Mas, diante de toda luta e esforço, as mulheres vêm conquistando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho. Dessa forma, um ambiente de trabalho agradável, respeitoso e adequadamente remunerado retrata não apenas a independência financeira, como também traz reconhecimento social e, com isso, ocasiona uma maior satisfação na vida pessoal (BARHAM, 2012). Porém, por mais que as mulheres estejam presentes no mercado de trabalho, é de modo desigual, pelo fato destas, raramente, serem vistas em cargos altos.

Segundo o Instituto Ethos (2010), as mulheres encontram-se em menores proporções nos cargos de comando em empresas. Nesse sentido, de acordo com Almeida (2012), nos Estados Unidos, em 1980, surgiu um termo chamado “*Glass Ceiling*” que, traduzido para o português, significa “Teto de Vidro”, o termo trata-se de um obstáculo que impede a ascensão de mulheres a níveis mais altos em uma organização, ele serve para expor uma barreira que impossibilita as mulheres a conquistarem cargos de liderança. Stecanela e Ferreira (2009) ressaltam que muitas mulheres enfrentam dificuldades ao assumirem cargos de liderança, pois cedem à submissão ao sexo masculino como se fosse algo natural, por ser algo cultural para elas. Assim, elas não conseguem mostrar sua capacidade e identidade à sociedade.

2.4 FATORES CULTURAIS, PODER E DOMINAÇÃO DAS MULHERES

O aumento das mulheres no âmbito profissional aconteceu em razão das mudanças culturais que ocorreram nos últimos anos (LINDO et al., 2007). As mulheres tiveram um crescimento significativo na vida pública, viabilizando mudanças importantes nos papéis sociais e nas atribuições desenvolvidas por elas no meio social e familiar (SANTANA, 2013). Algumas dessas mudanças culturais são perceptíveis, como a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de escolaridade (LINDO et al., 2007). Desse modo, as mulheres estão se inserindo cada vez mais em universidades, com o intuito de se prepararem e se qualificarem para entrarem no mercado de trabalho (SANTANA, 2013).

Mesmo diante de diversas questões sociais, econômicas e psicológicas, elas foram em busca do seu lugar no mercado de trabalho (MACHADO et al., 2003). No entanto, o contexto social da mulher no mercado envolve, além de fatores culturais, fatores religiosos (AHL; NELSON, 2010). Existem, ainda, crenças culturais que estabelecem que o papel da mulher é ser responsável pelo lar, implicando diretamente em sua profissão (MORRIS et. al., 2006). Assim, elas são cobradas pela sociedade a exercerem "papéis femininos", tais como cuidar da casa, dos filhos e do cônjuge (SMALLBONE; WELTER, 2008). Por esses motivos, elas não conseguem tempo disponível para dedicarem a suas respectivas carreiras e quase nunca são

incentivadas, já que são cobradas a manter uma família exemplar (SMALLBONE; WELTER, 2008). Nesse contexto, em razão da falta de tempo e incentivo, ocorre, no Brasil, um movimento chamado “Plano Nacional de Políticas para Mulheres”, o qual tem como propósito promover a independência financeira e a igualdade de gênero nas questões relacionadas ao trabalho, tentando, assim, proporcionar um tempo maior para que elas consigam se dedicar às carreiras (SPM, 2008).

Segundo Lacerda (2002), a sociedade impõe, diariamente, o que mulheres devem ser, sem questioná-las quem são. Isso vem de um histórico-social movido pelas relações de força, poder e, também, por culpa do patriarcado (SANTANA, 2013). Em virtude disso, o sexo feminino apenas repassou o que lhe foi passado culturalmente durante anos, elas realmente pensavam que o homem deveria ter alguma superioridade e que elas deviam subordinação a ele (GIDDENS, 2001). Portanto, a forma como o poder é distribuído entre os homens e as mulheres é algo desigual e injusto, pois impede o processo histórico delas (KERGOAT, 1996). Logo, essa prevista inferioridade feminina é uma construção cultural (GIDDENS, 2001). E o papel da mulher na sociedade está relacionado diretamente com uma construção social (AHL; NELSON, 2010).

Nesta construção, as relações de gênero são estabelecidas por meio de uma hierarquia, a qual é definida pela dominação masculina e pela submissão feminina (TAVARES, 2003). Historicamente, esses papéis foram construídos e introduzidos na sociedade mediante a função exercida por cada um dos sexos, assim, eles reproduziram tais comportamentos, pois, como dito anteriormente, isso vem de uma construção na qual a mulher é apenas mãe, esposa e dona de casa, e o homem promove o sustento de todos (SANTANA, 2013). Portanto, homens e mulheres assumem lugares dessemelhantes em questão de poder, de prestígio e de riqueza perante a sociedade (SANTANA, 2013).

2.5 EVOLUÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

No século XX, muitas mulheres estavam ligadas diretamente ao trabalho doméstico (REIS; COSTA, 2014), que demanda tempo, esforço e é cansativo. Por isso, não lhes restavam muito tempo e oportunidade para se escolarizar, muito menos se qualificar e procurar por uma especialização (REIS; COSTA, 2014). Neste mesmo século, não era aceitável que as mulheres conquistassem o próprio dinheiro, por isso, a fonte de renda primária era proveniente do homem (RAMOS, 2003). Entretanto, algumas mulheres precisavam trabalhar, pois eram viúvas ou não possuíam condições de terem uma vida estável, por esse motivo, ofereciam serviços domésticos

ou trabalhavam como doceiras e bordadeiras (RAMOS, 2003). Essas mulheres não eram bem-vistas pela sociedade, tão pouco valorizadas, logo, eram acusadas de desviar os “bons costumes” e eram responsabilizadas pela ruptura dos padrões da moral vigente (SANTANA, 2013).

Em 1970, ser exclusivamente dona de casa começou a ficar para trás, pois as mulheres começaram a conquistar, gradativamente, seu espaço no mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2003). No entanto, o Brasil, comparado aos países desenvolvidos nessa época, estava muito abaixo da média, visto que a participação feminina no mercado de trabalho, nos anos 70, contava com uma média de apenas 18%. Já nos Estados Unidos, no início da década de 50, a participação feminina no mercado correspondia a 34% e, no final do século XX, a porcentagem já chegava aos 60% (SOARES, 2007).

Segundo o Observatório de Gênero (2012) as mulheres latino-americanas, mesmo com um maior nível de escolaridade e qualificações, ganham 10% a menos que os homens. Quando envolve a mesma qualificação e idade, a diferença cresce para 17%. Para as mulheres negras, as estatísticas chegam a 28% a menos que as pessoas brancas da mesma idade e com o mesmo nível de instrução. No Brasil, em 2018, as mulheres seguiram ganhando menos e receberam o equivalente a 79,5% do salário recebido pelos homens para realizarem as mesmas funções (IBGE, 2018).

Em 1999, as mulheres representavam 41,4 % da força de trabalho e, no ano seguinte (2000), mais 62 mil mulheres entraram no mercado pela primeira vez, esse acontecimento marca o fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2003). Já no século XXI, mesmo com tantas evoluções nos setores privados, as mulheres ainda recebem menos que os homens para desempenharem as mesmas funções. A exemplo, professoras do ensino fundamental recebem 90,5% do rendimento dos homens; professoras universitárias recebem 82,6% do salário recebido pelo sexo masculino; médicas e advogadas recebem, respectivamente, 71,8% e 72,6% do salário recebidos pelos homens que exercem a mesma profissão (IBGE, 2018). No mais, em ocupações que exigem um menor nível de instrução, também há inferioridade no salário das mulheres (IBGE, 2018). Entretanto, quando chegam ao “topo” de sua profissão, as mulheres conseguem ser reconhecidas e bem remuneradas, dessa maneira, seus salários quase se igualam ao salário dos homens (PROBST; RAMOS, 2003).

As conquistas dos países ocidentais e do Brasil mediante os direitos civis, sociais e políticos é algo importante e precisa ser ressaltado (CARNEIRO, 2003). Isso só foi possível graças à luta das mulheres pelo direito à liberdade e à igualdade de gênero, as quais reivindicam seus direitos e transformam as relações entre mulheres e homens em todo o mundo (CARNEIRO, 2003). A escritora Nawal El Saadawi (2002) relata e escreve sobre os abusos e as explorações sociais vivenciadas pelas mulheres em todo o mundo, em razão de serem fatores provenientes de um sistema político e cultural, no qual atitudes opressoras em relação ao universo feminino são culpa, também, do sistema capitalista.

Em razão disso, as questões propostas pelo movimento feminista têm como base entender o universo das desigualdades entre os sexos e propor soluções para esses problemas (SANTANA, 2013). Ademais, vale ressaltar que o Brasil está se tornando uma referência para todo o mundo no que diz respeito aos movimentos feministas, visto que é uma das organizações com um alto índice de desempenho dentre os movimentos sociais do país (CARNEIRO, 2003). O feminismo brasileiro esteve presente em diversas lutas, até mesmo na ditadura e em todas as práticas contra a violação dos direitos humanos, além de ir contra a todas as práticas de opressão e dominação (SANTANA, 2013).

Por fim, algo que contribui consideravelmente para que as mulheres estejam mais presentes no mercado de trabalho no século XXI, é o fato delas procurarem se especializar cada vez mais em alguma profissão e se qualificarem gradativamente (LINDO et al, 2007). Entretanto, mesmo com um maior nível de instrução e conhecimento, a remuneração desigual entre os sexos ainda persiste (IBGE, 2018). O salário ainda não é condizente com as suas qualificações, elas são desrespeitadas e pouco valorizadas, mesmo que estejam crescendo cada vez mais no âmbito profissional e em diversas áreas no mundo todo (CAPPELLE, 2006). Mas, é importante ressaltar que elas estão conquistando a presidência de grandes empresas, ocupando lugares em organizações de pesquisas, estão presentes nos tribunais e em outras diversas profissões, pois são capacitadas, persuasivas, sabem trabalhar em equipe, em cooperação e lidam naturalmente com a diversidade e com processos multifuncionais (PROBST; RAMOS, 2003).

3. METODOLOGIA

O presente trabalho possui uma abordagem qualitativa. Nesse sentido, a pesquisa qualitativa ocorre no cenário “natural” da sociedade, pois o pesquisador busca conduzir um questionário com métodos interativos em nível detalhado sobre o tema a ser debatido e, para

isso, é importante que os participantes estejam envolvidos com o tema e tenham experiências reais sobre determinado assunto na coleta de dados (CRESWELL, 2017). Desse modo, a pesquisa qualitativa busca um aprofundamento e entendimento sobre o caso estudado (RICHARDSON, 2017).

Para isso, no presente trabalho foram utilizadas estratégias de investigação e de análise de dados, sendo necessário ir a campo coletar os dados, com o intuito de compreender o contexto e o cenário dos participantes da pesquisa (ORTIZ, 2007). Observa-se, também, que os procedimentos abordados no método qualitativo e no método de pesquisa quantitativa se diferenciam. Na pesquisa qualitativa, utiliza-se conhecimentos de diferentes estratégias de investigação, como métodos de coleta e de análise de dados. Já a pesquisa quantitativa depende muito de imagens, gráficos, *softwares* e possui etapas únicas na análise de dados (ORTIZ, 2007).

O questionário, em sua maioria, conta com perguntas fechadas que foram necessárias para traçar o perfil de cada uma das respondentes e foi utilizado também para complementar o presente trabalho. Mas, segundo Ortiz (2007), estudos qualitativos também tendem a usar perguntas abertas para que os participantes possam expressar suas opiniões. Em virtude disso, o questionário utilizado neste artigo (cf. anexo) contém uma pergunta aberta para que as mulheres pudessem relatar suas vivências e opiniões.

A presente pesquisa contou com uma amostra de 28 mulheres, as quais responderam um questionário semiestruturado construído a partir dos problemas identificados no referencial teórico. As participantes selecionadas, necessariamente, estavam atuando no mercado de trabalho.

O método utilizado para realizar a interpretação dos resultados foi a análise de conteúdo, que, de acordo com Mozzato e Grzybovski (2011), tem como principal objetivo sanar as incertezas e aprimorar a leitura dos dados coletados, visto que é um conjunto de técnicas de análise de comunicações. Para isso, é preciso realizar a interpretação dos dados de forma sistemática, pois a pesquisa qualitativa é fundamentalmente interpretativa (CRESWELL, 2017). Logo, o pesquisador interpreta os dados para desenvolver uma descrição do indivíduo ou da situação analisada (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Desse modo, o método é considerado interpretativo porque o pesquisador analisa os dados e tira as suas conclusões, com o intuito de gerar bons resultados (ORTIZ, 2007). O estudo também é considerado descritivo, uma vez que descreve, analisa e constata fatos e

acontecimentos, investigando características de um determinado fenômeno, a fim de entender os detalhes das causas e das consequências do assunto pesquisado (RICHARDSON, 1989). Portanto, o pesquisador com olhar qualitativo observa os fenômenos sociais de forma abrangente e leva em consideração os momentos sociopolíticos e históricos específicos, sem deixar de lado a interpretação pessoal (CRESWELL, 2017).

3.1 COLETA DE DADOS

O estudo foi realizado na cidade de Formiga, localizada no centro-oeste do estado de Minas Gerais. A população estimada é de 67.683 pessoas (IBGE, 2019). O PIB per capita gira em torno de R\$23.677,51 sendo que 20.720 pessoas estão presentes no mercado de trabalho formal com um salário mensal correspondente a uma média de 1,8 salários mínimos (IBGE, 2019).

A coleta de dados foi feita por meio de um questionário semiestruturado, realizado no ano de 2020 e contou com a participação de 28 mulheres, com idades entre 18 e 50 anos, na cidade de Formiga (Minas Gerais). Nesse contexto, é importante ressaltar que a ética das participantes foi respeitada em todos os processos (CRESWELL, 2017). Desse modo, nenhum nome ou informação pessoal das participantes foi revelada. A amostra foi selecionada a fim de garantir que todas as entrevistadas trabalhassem em empresas privadas e em ambientes com homens e mulheres, assim, foi possível entender sobre a desigualdade de gênero que ocorre dentro das organizações. Dessa forma, houve a possibilidade de analisar a atual situação da mulher no mercado de trabalho, o que não seria possível se o questionário fosse aplicado às mulheres autônomas.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

É necessário assimilar a história, a questão cultural e a evolução da mulher no mercado de trabalho para entender sobre os dias atuais. Elas lutam diariamente por seus direitos e por igualdade, com o intuito de serem reconhecidas. E mesmo diante de tanta evolução e de diversas conquistas, ainda não é algo satisfatório. Portanto, a diferença salarial ainda persiste em acontecer, o que corrobora com os estudos de Galeazzi (2011). A pesquisa demonstra a atual sociedade no contexto de trabalho da mulher. Foi aplicado um questionário, o qual 28 mulheres que estão atualmente no mercado de trabalho no setor privado se disponibilizaram a responder. Dentre as entrevistadas, 14 possuem ensino superior e as outras 14 possuem ensino médio completo. A Tabela 1 demonstra as características socioeconômicas das entrevistadas.

TABELA 1 – CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS DAS ENTREVISTADAS

Reside com quantas pessoas	Perc. (%)	Renda superior à do cônjuge	Perc. (%)	Atua na área de formação	Perc. (%)	Sente satisfação com seu trabalho	Perc. (%)	Remuneração compatível com suas habilidades	Perc. (%)
1	7,10%	Sim	0,00%	Sim	58,80%	Sim	75%	Sim	17,90%
2	10,70%	Não	100%	Não	41,20%	Não	25%	Não	82,20%
3	28,60%								
4	39,30%								
Acima de 5	14,30%								

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 2 indica que a maioria das respondentes são jovens e já apresentam uma visão diferente, pois são solteiras e contribuem com a renda familiar, que, pelo indicado na tabela, não se concentra mais na dependência do cônjuge.

TABELA 2 – OUTRAS CARACTERÍSTICAS DAS ENTREVISTADAS

Faixa Etária	Perc. (%)	Cor	Perc. (%)	Estado Civil	Perc. (%)	Possui Filhos	Perc. (%)	Contribui com a renda familiar	Perc. (%)
18 a 24 anos	75%	Branca	92,90%	Solteira	92,90%	Sim	3,60%	Sim	67,90%
25 a 30 anos	17,90%	Negra	3,60%	Casada	7,10%	Não	96,40%	Não	32,10%
31 a 40 anos	3,60%	Parda	3,60%	Divorciada	0,00%				
41 a 49 anos	0,00%	Amarela	0,00%	Viúva	0,00%				
Acima de 50 anos	3,60%			União Estável	0,00%				

Fonte: Dados da pesquisa

Após realizar a análise dos dados, observa-se que a independência financeira é o principal motivo pelo qual as mulheres entraram no mercado de trabalho, seguido de liberdade e autonomia. A respondente 1 fez a seguinte afirmação: “A independência financeira possibilita ter uma maior liberdade e autonomia!”.

De acordo com Barham (2012), o trabalho, quando é recompensado da maneira justa e correta, traz reconhecimento e maior satisfação. Dessa maneira, observa-se que 75% das respondentes se sentem satisfeitas e realizadas com seu trabalho. Entretanto, por mais que elas gostem de sua profissão, não concordam que sejam devidamente recompensadas, pois 82,1% consideram que sua remuneração não é compatível com as suas habilidades. E 100% das respondentes consideram que existe uma diferença salarial entre os sexos. Isso é evidente pela fala da respondente 2: “a desigualdade salarial é o principal fator que demonstra que há sim uma desigualdade entre ambos”. O comentário da respondente 23 também confirma essa diferença:

O mercado, hoje, julga muito a mulher, infelizmente, há pessoas que pensam que a mulher tem que ficar em casa apenas lavando, passando e cozinhando, porém hoje a mulher está mais esperta e está sempre em busca de sua independência. Uma desigualdade é o salário inferior ao do homem mesmo que ambos façam o mesmo trabalho.

De acordo com Pereira (2017), as organizações subestimam o trabalho da mulher, tratando-o de forma desigual e inferior. Dessa forma, a pesquisa mostra que todas as respondentes têm conhecimento de que as mulheres ganham, em média, menos que os homens para realizar o mesmo trabalho. Tal afirmação pode ser confirmada pela respondente 21: “[...] mulheres estão no mesmo cargo que um homem e recebem um salário inferior”.

Observa-se, também, que as dificuldades começam na própria entrevista de emprego, na qual elas são questionadas com perguntas inconvenientes sobre sua vida pessoal. Assim, 92,9% delas acreditam que, na entrevista de emprego, os empregadores tomam decisões baseadas no estado civil, na licença maternidade, nos filhos pequenos, entre outros fatores. Esse resultado é corroborado pela fala da respondente 14:

Ainda existem empresas que não contratam mulheres devido ao fato delas terem filhos e saírem de licença maternidade, acreditam que elas são menos produtivas nos períodos menstruais (devido a cólicas e “tpm”), levam em conta se a mulher é casada e se tem filhos. Questionam, no momento da entrevista, quem vai cuidar dos filhos enquanto ela trabalha, entre outros fatos.

Outra questão que é importante ser abordada é a “promoção” entre um homem e uma mulher dentro das empresas, pois as competências destes não são avaliadas de maneira igualitária. Esse resultado é constatado pela respondente 3: “O mercado de trabalho é machista, as portas de trabalho abrem-se mais facilmente para os homens, a situação fica ainda pior quando a mulher tem filhos”.

Em razão disso, 96,4% das entrevistadas concordaram que as mulheres estão reconsiderando a sua relação familiar. O resultado entra em acordo com Lindo (2007), o qual afirma que a taxa de fecundidade caiu, enquanto o nível de escolaridade aumentou. A respondente 8 afirmou que ter filhos impede as mulheres de alcançarem cargos mais altos: “[...] empresas não colocam uma mulher em um cargo mais alto porque a mulher pode ter filhos [...]”.

Desse modo, 96,4% das entrevistadas concordam com a afirmação de que o mercado de trabalho é mais exigente com o sexo feminino do que com o masculino. Por esse motivo, elas se inserem cada vez mais em universidades e buscam se qualificar progressivamente para entrar no mercado de trabalho com mais destreza, para que, assim, sintam-se menos impactadas pela desigualdade (SANTANA, 2013). A respondente 28 ressaltou que:

[...] mulheres precisam provar sua capacidade todos os dias e a sociedade continua duvidando delas, enquanto isso a sociedade sempre acredita que os homens são melhores e eles nunca precisaram provar nada.

Mesmo sendo qualificadas e dedicadas em seus respectivos trabalhos, as mulheres não possuem voz ativa dentro das organizações. Em virtude disso, 82,1% das respondentes consideram que, em uma decisão estratégica, a opinião feminina não é levada em consideração em relação à dos homens. Isso é uma forma de opressão que as silencia, deixando claro que sua voz vale menos (KIDD, 2017). Algo que a respondente 25 confirma: “Sempre há uma desconfiança sobre a real capacidade da mulher, mesmo que ela seja igualmente capacitada ou mais capacitada que um homem”.

Assim, 92,9% das respondentes acreditam que para a mulher é mais difícil crescer profissionalmente do que para os homens, o que pode ser observado na fala da respondente 13:

Pelo próprio fato da diferença salarial existente para o exercício do mesmo cargo, a dificuldade maior da mulher em subir na carreira, a mulher muitas vezes ser vítima de assédio no trabalho, a mulher ser inteiramente responsabilizada pelas atividades domésticas mesmo exercendo labor fora de casa.

A literatura mostra que têm ocorrido mudanças importantes dos papéis da mulher na sociedade e nas atribuições desenvolvidas por elas no meio social e familiar (SANTANA, 2013). Entretanto, o machismo ainda é muito enraizado, desse modo, 96,4% das respondentes consideram que os fatores históricos, culturais e sociais interferem na igualdade de gênero entre homens e mulheres na sociedade. A respondente 27 e a respondente 4 ressaltaram que:

Existe uma crença limitante que vem desde o tempo das cavernas, onde a mulher é tida como o sexo frágil e o homem como o caçador, que deve ir atrás da caça e trazer os alimentos para os mais “frágeis”. (RESPONDENTE 27).

[...] Mulheres sofrem diariamente não só no mercado de trabalho, mas socialmente, porque culturalmente foram ensinadas a serem submissas ao sexo masculino e historicamente foram submissas por muitos séculos. (RESPONDENTE 4).

Assim, percebe-se que o principal fator que dificulta a entrada da mulher no mercado de trabalho é a falta de reconhecimento na sua carreira. Isso resulta em baixa autoestima, frustração, desmotivação, entre outros cofatores. Esse resultado é constatado pelo comentário da respondente 11: “Mesmo com a mudança na sociedade, a mulher ainda sofre com a desigualdade não somente no salário, mas também com outros cofatores”.

Segundo Santana (2013), historicamente, os papéis sobre a função de cada um foram construídos e introduzidos na sociedade e foram reproduzidos por ambos os sexos, uma vez que isso vem de uma construção social. Todas (100%) as respondentes consideram que a sociedade é machista e concordam que existe desigualdade com a mulher no mercado de trabalho. Segundo a pesquisa, algumas ações poderiam mudar esse quadro de desigualdade e oportunidades. Começando por contratar pela competência e eficiência e não pelo gênero, seguido de estabelecer a igualdade de gênero dentro e fora das organizações. Acreditam, ainda, que leis mais rigorosas seriam importantes para proteger os direitos da mulher no mercado de trabalho, o que é confirmado pela respondente 14:

É necessário que tenhamos mais mulheres atuantes na política, pois são as mulheres que conhecem a fundo suas reais necessidades, as leis precisam ser discutidas, debatidas e sancionadas pelas mulheres para que de fato tenha-se uma sociedade com mais empoderamento feminino.

A respondente 1 abordou sobre como as mulheres têm que se comportar em sociedade, uma vez que isso é algo cultural/patriarcal e afeta até mesmo na maneira de vestir:

Ninguém nunca repara na roupa que o homem vai trabalhar, ninguém nunca pergunta para um homem na entrevista se ele tem filhos, ninguém se importa se o homem está maquiado ou não! Agora nós mulheres devemos sempre estar impecáveis.

Apesar de todas as barreiras, as mulheres estão em busca da sua independência financeira, da sua liberdade, autonomia e estão mostrando cada vez mais sua capacidade e identidade à sociedade. E para acabar com essa cultura, na qual mulheres são oprimidas e represadas desde a infância, é preciso ensinar igualdade entre os sexos desde cedo. E é importante ressaltar que a união feminina também é um fator de extrema relevância. A respondente 4 confirma:

As mulheres precisam se unir. Precisam demonstrar umas às outras que podemos fazer o que quisermos. Que devemos valorizar mais o sexo feminino, que não é um sexo frágil, pois somos muito fortes.

Por fim, é importante reconhecer quem lutou por todas as mulheres antes, uma vez que muitos direitos e conquistas já foram adquiridos. A respondente 27 fez uma relevante afirmação sobre o tema:

Que vivemos em uma sociedade machista isso é fato, mas não podemos nos esquecer de tudo que já foi conquistado, já evoluímos muito! Conquistamos o direito de votar, estudar, trabalhar fora e muito mais. É verdade que ainda existe uma grande barreira para conquistarmos a igualdade, mas não devemos esquecer de toda a luta feminina já vivida! E é em nome dessas mulheres que lutaram e que não mediram esforços que devemos lutar para que as próximas gerações conquistem ainda mais seu espaço! Não é uma luta fácil, nem muito menos rápida, mas que necessita somente da união de forças de mulheres e até de homens que querem um futuro com mais igualdade e respeito!

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo mostrar a atual sociedade no contexto de trabalho da mulher, analisando, assim, os principais fatores e limitações que elas enfrentam no mercado de trabalho. Observa-se que, ao longo da história, as mulheres tiveram grandes conquistas e estão evoluindo cada vez mais. No entanto, mesmo com seus direitos conquistados, os estereótipos ainda persistem diante da sociedade.

Os resultados demonstram que a independência financeira é o principal motivo pela qual as mulheres entram no mercado de trabalho. Entretanto, as mulheres não consideram que são devidamente recompensadas e ainda reconhecem que ganham, em média, menos que os homens para realizarem o mesmo trabalho. Ademais, quando as empresas decidem contratar ou promover uma mulher, na própria entrevista, elas são questionadas com perguntas inconvenientes sobre sua vida pessoal e suas competências não são avaliadas de forma igualitária.

Percebe-se, ainda, que elas estão buscando se qualificar mais e priorizando a vida profissional à familiar, uma vez que, para a mulher, é mais difícil subir na carreira profissional. Ressaltam-se, também, os fatores históricos, culturais e sociais; pois estes interferem diretamente no comportamento da sociedade e refletem na igualdade de gênero entre homens e mulheres. Assim, mesmo com mudanças na sociedade e evoluções, as mulheres ainda sofrem com a desigualdade no mercado de trabalho. Contratantes, portanto, deveriam selecionar pela competência e eficiência e não pelo gênero.

Estabelecer a igualdade de gênero dentro e fora das organizações também é importante, visto que é um fator cultural da sociedade. Para solucionar esse problema, é necessário ensinar igualdade entre os sexos desde a infância. Algo que é importante ressaltar é a criação de leis mais rigorosas para proteger as mulheres dentro do mercado de trabalho. Essas ações poderiam mudar o quadro de desigualdades e oportunidades. Ademais, ainda existem lacunas teóricas a serem preenchidas, exploradas e investigadas. As limitações do presente trabalho giram em torno de uma amostra relativamente pequena em uma cidade específica do interior de Minas Gerais.

Por fim, a pesquisa buscou contribuir com a literatura da desigualdade de gênero. Entretanto, novas pesquisas precisam ser realizadas, com o intuito de mudar esse quadro dentro do mercado de trabalho. Como sugestão para uma futura pesquisa, sugiro abordar temas como a questão cultural inserida em nossa sociedade e como isso afeta ambos os sexos em diversos setores da vida. Para futuras pesquisas, um teste entre crianças e jovens poderia ser aplicado para verificar se o preconceito está enraizado desde a infância ou se é gerado durante o desenvolvimento do indivíduo.

REFERÊNCIAS

AHL, Helene; NELSON, Teresa. Moving forward: Institutional perspectives on gender and entrepreneurship. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v.2, n.1, p.5-9, 2010.

ALMEIDA, Paloma Pereira de. "**Essa empresa não é lugar de mulher parideira**": considerações feministas sobre as relações de gênero nas organizações. 2012. 99p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. 8ª edição. São Paulo: Brasiliense, 1991.

AMARAL., G. A. OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 1 feb. 2013.

BARHAM, Dra. Elizabeth Joan; VANALLI, Ana Carolina Gravena. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-59, abr. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 jan. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BERTIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24. 2000, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ENANPAD, 2000. 1 CD-ROM.

BONIATTI, Amanda Oliveira et al. Preconceitos enfrentados pelas mulheres contadoras em um escritório contábil de Caxias do Sul. In: **Anais do 7º SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA FSG**, v. 7, p. 460-469, 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 658.312-SC**. Recorrente: A Angeloni e Cia Ltda. Recorrido: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, DF, 27 de novembro de 2014.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no Policiamento Operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais**. 2006. Doutorado (Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

CARNEIRO, S. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9948>>. Acesso em: 17 jan. 2021.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. Sage publications, 2017.

DIEKMAN, A. B.; EAGLY, A. H. Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 26, 1171–1188, 2000.

EL SAADAWI, Nawal. **A face oculta de Eva: as mulheres do mundo árabe**. São Paulo: Global, 2002.

ENSINO Superior, São Paulo, v. 18, n. 205, dez.2015/jan.2016. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/mapa-do-ensino-superior/edicao-10/dados-estados-e-regioes/sudeste/sao-paulo/>. Acesso em: 20/08/2020

FERREIRA, Juliana de Campos; SANTOS, Simone Aparecida Soares; TOMÉ, Marta Fresneda. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. **Revista Eletrônica de Agronomia**. São Paulo, v. 20, n. 1, 2011.

GALEAZZI, Irene Maria Sassi et al. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e trabalho**, v. 3, 2011.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Serviço de Educação e Bolsas: Fundação Calouste Gulbencian - Lisboa 4ª ed. 2001.

GOHN, Maria da Glória. **Teoria dos Movimentos Sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos**. 4 ed. São Paulo: Loyola, 2004.

GUIDEROLI, Gleisiane de O.; SIQUEIRA, Patrícia M.; DE FARIA, Margareth RGV. Preconceito e desigualdade Social na Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. In **Anais do I e II Seminário de Produção Científica do Curso de Psicologia da Unievangélica**, 2019.

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. **Journal of Social Issues**, 57(4), 657–674.

HUSSON, Anne-Charlotte. **Feminist Thought and Online Lexical Creativity: the Case of "Mansplaining"**. 2013.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/formiga/panorama>>. Acesso em: 03/06/2020

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 03/06/2020

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/03/08/ibge-salario-medio-das-mulheres-corresponde-a-795-ao-dos-homens.ghtml>>. Acesso em: 03/06/2020

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. **Perfil social, racial, e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativa**. São Paulo: Instituto Ethos, 2010. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas-pesquisa-2010/>>. Acesso em: 04/06/2020

JUSBRASIL, **Artigo 113 da Constituição Federal de 16 de Julho de 1934**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619582/artigo-113-da-constituicao-federal-de-16-de-julho-de-1934>>. Acesso em: 08/06/2020

JUSBRASIL, **Artigo 5 da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=artigo%20%20da%20constitui%C3%A7%C3%A3o%20federal%20de%201988>>. Acesso em: 08/06/2020

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E. E.; WALDOW, V. R. (Orgs.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

KIDD, Anna Grace. **Mansplaining: The Systematic Sociocultural Silencer**. 2017.

LACERDA, Mitsi Pinheiro de. Por uma formação repleta de sentido. In: ESTEBAN, Maria Teresa; ZACUR, Edwiges (Org.). **Professora pesquisadora: uma práxis em construção**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

LAZZARIN, H. K. **As insuficiências legais relativas ao trabalho da mulher e o tratamento igualitário no Brasil**. 2016. 145p. Dissertação (mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2016.

LEITE, Gilmara Rodrigues et al. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: PANORAMA HISTÓRICO DA CONDIÇÃO DE IGUALDADE DA MULHER NA SOCIEDADE E NA ECONOMIA PRIMITIVA. **Múltiplos Acessos**, v. 2, n. 2, 16 dez. 2017.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. **Anais**, p. 1-21, 2016.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, Ú. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)-Eletrônica**, v.1, n.1, p. 1- 15, 2007.

LIMA, Gustavo Simão et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2018.

MACHADO, Hilka V et al. O processo de criação de empresas por mulheres. **RAE -eletrônica**, v.2, n.2, p.1-22, 2003.

MOREIRA, Greicy Juliana; BARROS, Dulce Elena Coelho. Mulheres empreendedoras, do terceiro mundo, multitarefadas. **Revista Letras Raras**, v. 7, n. 2, p. 321-337, 2018.

MORRIS, M. H. et. al. The dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. **Journal of Small Business Management**, v.44, n.2, p.221-224, 2006.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

OBSERVATÓRIO DE GÊNERO. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-portugues.pdf>>. Acesso em: 10/12/2020

ORTIZ, Daniel et al. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches [Book Review]. **Qualitative Research Journal**, v. 6, n. 2, p. 205, 2007.

PEREIRA, André Marcelo Lima; LIMA, Leonice Domingos dos Santos Cintra. A DESVALORIZAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 6, n. 5, p. 133-148, 2017.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, p. 1-8, 2003.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós - Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG**, v. 1, n. 2, p. 35-38, 2003.

REED, Evelyn. **Sexo Contra Sexo ou Classe Contra Classe**. São Paulo: Editora. Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

REIS, Suzéte da Silva; COSTA, Marli Marlene Moraes da. **Trabalho, educação & gênero-Desafios e perspectivas da inserção da mulher no mercado de trabalho no século XXI**. Curitiba: Multideia, 2014.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p. SILVA, ACB; OLIVEIRA, EC; RIBEIRO FILHO, J.F. **Revista contabilidade & finanças- USP: uma comparação entre os períodos**, v. 2001, p. 20-32, 1989.

RICHARDSON, R. J. **Pós-Graduação-Metodologia-Pesquisa Social: Métodos e Técnicas- Métodos Quantitativos e Qualitativos**. Cap. 5. Editora ATLAS SA2015-São Paulo, 2017.

SANTANA, Anabela Maurício. Mulher mantenedora/homem chefe de família: uma questão de gênero e poder. **Revista Fórum Identidades**, 2013.

SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste brasileiro. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, mai./ago. 2017.

SANTOS, Jucélia Bispo. Novos movimentos sociais: Feminismo e a luta pela igualdade de gênero. **Revista internacional de direito e cidadania**, n. 9, p. 81-91, 2011.

SANTOS, Lorena Colato dos; AMARAL, Marciele Torres do. **Desvalorização da mulher no mercado de trabalho**. 2010. 33p. Monografia (Bacharelado em Serviço Social, área de concentração: Serviço Social e Sociedade) – Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul, Serviço Social, Santa Fé do Sul, SP.

SERPA, Nara Cavalcante (2010). A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero. **Anais do Seminário Fazendo Gênero-Diáspora, Diversidades, Deslocamentos**. Florianópolis: UFSC, v. 23.

SILVA, Fernanda Guimarães Manfredini. Proteção ao trabalho da mulher: direitos trabalhistas e o princípio da igualdade. Jus, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/39711/protecao-ao-trabalho-da-mulher-direitos-trabalhistas-e-o-principio-da-igualdade>>. Acesso em: 12/06/2020.

SILVA, Tatiana Dias e GOES, Fernanda Lira. **Igualdade racial no Brasil: Reflexões no ano Internacional dos Afrodescendentes**. Brasília : IPEA, 2013.

SMALLBONE, D.; WELTER, F. Women's entrepreneurship from an institutional perspective: The case of Uzbekistan. **International Entrepreneurship Management Journal**. v.4, p.505-520, 2008.

SOARES, Cristiane; SABÓIA, Ana L. Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005. **Texto para Discussão do IBGE**, n. 21, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007.

SOUZA, E. S.; SANTOS, S. P. Mulheres no mercado de trabalho: Um estudo com estudantes universitários Do curso de administração de uma Faculdade particular de São Paulo (SP). **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queiros**, n. 3, maio 2014.

SOARES, Sergei; IZAKI, Rejane Sayuri. A participação feminina no mercado de trabalho. Rio de Janeiro, Ipea. **Texto para Discussão n 923**, 2002.

STECANELA, Nilda ; FERREIRA, Pedro Moura. **Mulheres e direitos humanos: desfazendo imagens, (re)construindo identidades**. Caxias do Sul: São Miguel, 2009.

SPM - SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES. **II Plano nacional de políticas para mulheres**. Brasília: 2008.

TAVARES, Márcia Santana. Com açúcar sem afeto. In: Encontro de História. Apresentado no **IV Encontro de História Oral do Nordeste**. Campina Grande – PB, setembro 2003.

THIRY-CHERQUES, H. R. e PIMENTA, R. C. Condição feminina e percepção dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras. In: ENCONTRO DA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, São Paulo, **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2003.

VIEIRA, G. F. N.; SILVA, T. D. L. Como elas veem o mundo dos negócios? Lutas, Conquistas e Estereótipos da mulher no mercado de trabalho a partir da percepção de alunas concluintes do curso de Administração. In: **10º Convibra** – Administração – 2013.

ANEXO

QUESTIONÁRIO

Cada vez mais as mulheres estão se inserindo no mercado de trabalho e conquistando seu espaço que é de direito. Mas, ainda assim, precisam lutar por direitos iguais; uma vez que sofrem diariamente com a questão cultural inserida em nossa sociedade.

Dessa maneira, esse questionário se refere ao TCC do curso de Bacharelado em Administração do Campus IFMG - FORMIGA. A pesquisa tem como objetivo analisar os principais fatores e limitações que as mulheres enfrentam ao se inserirem no mercado de trabalho. Além disso, a pesquisa busca, principalmente, mostrar a realidade da atual sociedade no contexto de trabalho da mulher.

A pesquisa tem caráter pedagógico para conclusão do TCC e não divulgará nenhum nome ou informação pessoal que possa entrar em conflito com a entrevistada.

O questionário contém 29 perguntas e leva em torno de 5 a 10 minutos para responder. Desde já, agradeço pela colaboração!

Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG – Campus Formiga.

Aluna: Anne Irene Cunha Vaz - e-mail: anne.irene.vaz@gmail.com

Professor: Marco Túlio Dinali Viglioni - e-mail: marco.viglioni@ifmg.edu.br

Perguntas

1) Faixa Etária: *

18 a 24

25 a 30

31 a 40

41 a 49

Acima de 50 anos

2) Cor: *

Negra

Branca

Parda

Amarela

3) Estado civil: *

Solteira

Casada

Divorciada

Viúva

União Estável

4) Escolaridade: *

Ensino fundamental completo

Ensino médio completo

Ensino superior completo

Especialização

Pós-graduação (mestrado, doutorado, pós doutorado)

5) Quantas pessoas residem com você (incluindo você)? *

1

2

3

4

Acima de 5

6) Possui filhos? *

Sim

Não

7) Caso possua filhos, quantos?

1

2

3

4 ou mais

8) Você está atualmente no mercado de trabalho? *

Sim

Não

9) Você contribui com a renda familiar? *

Sim

Não

10) Caso você seja casada ou tenha uma união estável e contribua com a renda da sua casa; ela supera a do seu cônjuge?

Sim

Não

11) Caso seja formada, seu emprego é na sua área de formação?

Sim

Não

12) Você sente satisfação com o seu trabalho? *

Sim

Não

13) Você considera a sua remuneração é compatível com as suas habilidades? *

Sim

Não

14) Você tem conhecimento de que as mulheres, em média, ganham menos que os homens para fazer o mesmo trabalho? *

Sim

Não

15) Você considera que a sociedade seja machista? *

Sim

Não

16) Você acredita que para a mulher é mais difícil subir na carreira profissional do que para os homens? *

Sim

Não

17) Qual(is) motivo(s) contribuiu(iram) para que você entrasse no mercado de trabalho? Assinale com os fatores que você considera mais importante (No máximo dois). *

Independência financeira

Liberdade e autonomia

Mostrar sua capacidade e identidade à sociedade

Outro:

18) Você poderia ressaltar por ordem de importância os tópicos da questão anterior (17)? Caso queira destacar outros, fique à vontade.

19) Quais as principais barreiras que você acha que dificulta a entrada da mulher no mercado de trabalho? (Assinale no máximo duas opções) *

Receber críticas sobre as responsabilidades das tarefas de casa.

Ter filhos

Não ser devidamente reconhecida na sua área de atuação; e sendo obrigada a lidar com a inferioridade das ocupações, mesmo sendo capacitada;

Lidar com a desigualdade salarial;

Outro:

20) Estudos demonstram que as mulheres estão buscando uma melhor qualidade de vida. Assim, reconsiderando a sua relação familiar; você concorda com essa afirmação? *

Sim

Não

Desconheço tal informação

21) Em sua opinião, você concorda que o mercado de trabalho é mais exigente com a mulher do que com o homem? *

Sim

Não

22) Em sua opinião, existe desigualdade com a mulher no mercado de trabalho? *

Sim

Não

23) Caso considere que exista desigualdade com a mulher no mercado de trabalho, você poderia justificar?

24) Em uma decisão estratégica, você considera que a opinião feminina é levada em consideração em igualdade com a dos homens? *

Sim

Não

25) Na hora de promover ou contratar um homem ou uma mulher, você acha que são avaliadas as competências de cada um de forma igualitária? *

Sim

Não

26) Em sua opinião, você acredita que, na entrevista de emprego, os contratantes tomam decisões baseadas no estado civil, licença maternidade, filhos pequenos, entre outros? *

Sim

Não

27) De forma geral, pode-se afirmar que os fatores históricos, culturais e sociais interferem na igualdade de gênero entre homens e mulheres na sociedade? *

Sim

Não

28) Quais ações poderiam mudar esse quadro de desigualdade salarial e de oportunidades? Assinale com x os fatores que considera importante. (Assinale no máximo duas opções). *

Precisa estabelecer a igualdade de gênero dentro e fora das organizações.

Contratar pela competência e eficiência e não pelo gênero

Acredito que por ser um fator cultural, precisaria ser ensinado desde a infância.

Leis mais rigorosas para proteger a mulher no mercado de trabalho

Outro:

29) Se desejar contribuir e manifestar algum relato ou opinião pessoal, utilize esse espaço.