

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: Percepção de universitários durante a experiência de estágio

BEATRIZ MIRANDA SOMMER

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

ANI CAROLINE GRIGION POTRICH

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

LUIZA BOTEGA GOULARTE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

KÁSSIA SCHNEIDER MARANHÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: Percepção de universitários durante a experiência de estágio

1. INTRODUÇÃO

A profissão de administrador foi criada e regulamentada nos anos 60, por meio da Lei 4.769 de 09 de setembro de 1965 e do Decreto 61.934 de 22 de dezembro de 1967 (Brasil, 1965; Brasil, 1967). Assim, para formar profissionais que atendam as demandas do mercado de trabalho, a resolução N° 4 de 13 de julho de 2005 instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. Dessa forma, o currículo mínimo deve atender aos conteúdos de formação básica, conteúdos de formação profissional, bem como de formação complementar de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento da formação do estudante (Conselho Nacional de Educação, 2005).

Conforme Santana (2018) é indispensável que os cursos de graduação em Administração conciliem um ensino teórico e um ensino profissional conservando um apropriado grau de qualidade. Nesse sentido, o estágio se mostra bastante oportuno para o aprendizado, uma vez que fomenta o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, atitudes e competências profissionais, que auxiliam significativamente para a inserção do aluno no mercado de trabalho (Roberto et al., 2021). No sentido tradicional, o mercado de trabalho compreende um espaço onde ocorrem transações entre trabalhadores e empregadores por meio de relações fundamentadas no trabalho, sendo este vendido pelo sujeito trabalhador ao empregador mediante pagamento de salário (Oliveira; Piccini, 2011).

Este espaço é constituído por homens e mulheres, contudo, verifica-se que existem diferenças entre eles, que são hierarquizadas de forma desigual, definindo, assim, o trabalho masculino como superior ao feminino (Góes; Machado, 2021). Nesse contexto, é notória a construção social acerca do gênero, que caracteriza as relações sociais entre os sexos, de forma que tais representações servem como suporte ideológico para a permanência da associação dela ao meio privado, ou seja, atividades do lar e dos cuidados com a família, considerado invisível e não produtivo, e dele ao meio público, que representa o espaço de trabalho produtivo, o qual gera renda e por isso merece ser visto e valorizado (Da Cruz; De Souza, 2021). Isto posto, Antloga et al. (2020) indicam alguns problemas vivenciados pelas mulheres no ambiente organizacional, dentre eles salários mais baixos que os recebidos pelos homens por trabalhos equivalentes, atividades economicamente invisíveis e condições de trabalho precárias. Além disso, também é difícil que as mulheres ascendam hierarquicamente dentro das organizações devido à presença de barreiras discriminatórias, as quais representam o fenômeno do teto de vidro (Mendes, 2017).

Ao investigar sobre o tema, verifica-se que existe uma carência de estudos que discutam as relações de gênero durante o estágio, que se apresenta para o estudante como um importante meio de experienciar a prática profissional (Santana, 2018). Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a percepção de estudantes de Administração sobre as desigualdades de gênero no trabalho durante a experiência de estágio.

O mundo do trabalho compreende um dos campos da vida social de maior relevância para a formação da “autonomia dos indivíduos, reconhecimento social, elevação da autoestima, construção de redes de convivência” (Fontoura; Gonzalez, 2009, p. 26). Entretanto, as discriminações de gênero são fatores que estabelecem de forma bastante significativa as possibilidades de acesso e permanência neste meio público de produção, bem como as condições de trabalho. Pode parecer que as desigualdades entre os gêneros estejam desaparecendo diante de algumas valiosas conquistas femininas, mas a verdade é que estão sendo naturalizadas por meio de discursos que reafirmam esta como uma condição comum

nas várias sociedades, apresentando-se de maneira mais sutil na sociedade (Santiago; Dos Santos, 2023). Por fim, destaca-se que o presente trabalho além de ampliar a pesquisa para temas ainda inexplorados, reconhece que os estagiários e estagiárias de hoje serão os empregados e empregadores de amanhã, recaindo sobre estes parte da esperança e responsabilidade pela busca de avanços na igualdade de gênero no mundo do trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Formação em administração e estágio

Para o Brasil, a escolarização da Administração estava relacionada ao processo de desenvolvimento do país, confiando neste ensino um auxílio à modernização do aparato administrativo público e do mundo empresarial privado, bem como a disponibilidade de profissionais capacitados na área (Bertero, 2006). Assim, atualmente o número de matrículas se apresenta bastante significativo, visto que, conforme o Censo da Educação Superior, dentre os cursos de graduação oferecidos no Brasil, o curso de Administração está em terceiro lugar com maior número de pessoas matriculadas em 2022, totalizando 638.789 matrículas, precedido pela graduação em Direito e Pedagogia (INEP, 2022). Essa conjuntura é justificada pela escolha do curso, segundo Bomtempo et al. (2017), ser bastante relacionada com o fato de apresentar ao jovem como uma alternativa capaz de oferecer uma posição de destaque no mercado de trabalho, possibilitando diferentes áreas de atuação e também contribuindo para o sonho de ter o próprio negócio.

Nesse sentido, tem-se a importância do estágio para garantir a formação do estudante. Assim, deve manter relação com a formação geral, visto que é um conjunto fundamental no processo de desenvolvimento de competências, possibilitando uma aprendizagem vivencial aos alunos e, ainda, compreende um período de análise sobre as interações entre teoria e prática (Souza; Amorim; Silva, 2011; Michels, 2012; Rego; Silva, 2013). Logo, revela-se como um acelerador do crescimento do estudante, uma vez que este tem a oportunidade de se desenvolver as habilidades da carreira que escolheu seguir (Bisconsini et al., 2019).

2.2 Mercado de trabalho e relações de gênero

No sentido clássico, apontado por Oliveira e Piccinini (2011), considera-se mercado de trabalho o espaço onde ocorrem relações fundamentadas no trabalho, sustentando transações entre trabalhadores e empregadores. Nele estão envolvidos diversos fatores, abrangendo “níveis salariais, taxas de emprego/desemprego, distribuição de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificação, bem como o grau de conflito entre seus diversos atores” (Oliveira; Piccinini, 2011, p. 1520). Tais atores compreendem homens e mulheres e, sendo o mercado de trabalho composto por estes, o mesmo defronta-se com questões de gênero.

O termo “gênero” é utilizado para caracterizar as relações sociais entre os sexos, indicando as construções sociais acerca dos papéis inerentes aos homens e às mulheres, bem como “sexo” faz referência a aspectos biologicamente definidos (Teixeira; Lopes; Gomes Júnior, 2019). Com isso, tem-se os chamados estereótipos de gênero, que são suposições e representações generalizadas e compartilhadas pela sociedade, sobre padrões comuns de comportamento, que são comumente hierarquizados, atribuindo menor valor social aos considerados femininos (Barros; Mourão, 2020).

A sociedade brasileira, fundada no patriarcalismo, sustentou uma cultura de subordinação de todos à figura do homem branco e heterossexual e contribuiu com o fortalecimento dos princípios de discriminação e desigualdade (Abreu; Gardinali, 2016).

Dessa forma, torna-se indispensável compreender o que efetivamente significa a igualdade de gênero. A ONU Mulheres Brasil (2017) argumenta que a igualdade de gênero significa que tanto homens quanto mulheres terão seus comportamentos, desejos e necessidades respeitados, valorizados e contemplados equitativamente. Desse modo, não sugere que homens e mulheres têm que se tornar idênticos, mas que o gênero não pode definir seus direitos, oportunidades e responsabilidades. Nota-se, contudo, a existência de uma diferenciação da força de trabalho, resultando na presença de uma segregação do mercado de trabalho. A segregação horizontal consiste na tendência de estabelecer o acesso de homens e mulheres a diferentes profissões, enquanto que a segregação vertical coíbe o acesso das mulheres aos postos mais altos da hierarquia organizacional (Barros, 2008; Cappelle; Melo; Souza, 2013). Percebe-se a concentração de mulheres em profissões voltadas especialmente aos cuidados e à ajuda, refletindo o papel de protetora. Ademais, tem-se que os homens são incentivados a ocuparem funções que notoriamente são mais prestigiadas e valorizadas perante a sociedade (Zauli et al., 2013; Silva et al., 2016).

2.3 Dificuldades e obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho

Pesquisa da Thomson Reuters Foundation, realizada em diversos países no ano de 2015, dentre eles o Brasil, identificou cinco principais dificuldades que as mulheres enfrentam no trabalho. Estas consistem em conciliar trabalho e vida pessoal, disparidade salarial, assédio, oportunidade de carreira e aliar carreira com maternidade. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2019, diferenças salariais entre homens e mulheres é de fato algo existente, visto que as mulheres recebem em média 77,7% do rendimento dos homens. No que se refere à ocupação de cargos de gerência ou direção, a desigualdade salarial é ainda maior, uma vez que as mulheres recebiam em média 61,9% do ganho médio dos homens (TST, 2023). Esse processo de discriminação faz com que muitas mulheres, embora possam possuir escolaridade, experiência e produtividade igual ou superior às dos homens, não obtenham a mesma remuneração.

Somado a isso, verifica-se a possibilidade de sofrer algum tipo de assédio. O assédio moral compreende uma forma de violência que se caracteriza pela manifestação duradoura e repetitiva de atitudes e situações constrangedoras e humilhantes contra o trabalhador, através de comportamentos hostis, humilhantes, objetivando, até mesmo, prejudicar, emocionalmente os trabalhadores, a partir de ações diretas ou indiretas (Cavalcanti; Lemos; Conti, 2023). De acordo com Freitas (2001), o assédio moral pode ou não conduzir ao assédio sexual. Todavia, Simões e Mello (2016) argumentam que quando a vítima é uma mulher, os casos de assédio moral ligeiramente se transformam em casos de assédio sexual.

Nesse sentido, uma pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva em 2020, em que participaram 1.500 pessoas, ao serem apresentados exemplos de situações concretas, 76% afirmaram ter sofrido por um ou mais eventos de violência e assédio no trabalho. Desses casos, tem-se que apenas em 28% houve algum tipo de consequência ao agressor, em 39% a vítima não sabia informar e em 36% não houve a punição do agressor (Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva, 2020). Tal fato ocorre porque no mundo do trabalho as práticas de assédio são ainda muito estereotipadas e a denúncia deste, em especial do assédio sexual, não é tão simples quanto possa parecer, visto que o mais provável é que aconteça na empresa o que ocorre na sociedade, ou seja, não ser dada importância ao fato e culpabilização da vítima quando esta é mulher (Freitas, 2001; MPT, 2017). Ademais, de acordo com o Ministério Público do Trabalho (2017), o assédio sexual no trabalho pode ser exercido com ou sem superioridade hierárquica. Entretanto, quando o assediador ocupa posição hierarquicamente superior à vítima, aumentam as chances desta suportar a violência por medo do desemprego (Abreu; Gardinali, 2016). Assim, conforme o

Ministério Público do Trabalho (2017), o alvo escolhido para esse tipo de violência, muitas vezes, pertence a um grupo minoritário ou vulnerável (MPT, 2017).

Ademais, tem-se que as mulheres sofrem, ainda, com a segregação de gênero no mercado de trabalho e se tratando da segregação vertical há o fenômeno conhecido como teto de vidro, ou seja, existe uma barreira invisível que impossibilita a ascensão das mulheres para cargos superiores são seus (Barreira, 2021). Dessa forma, são notórias barreiras invisíveis que dificultam que as mulheres ascendam a posições de liderança durante suas trajetórias no mercado de trabalho (IBGE, 2024). Nesse sentido, conforme a pesquisa realizada em 2023 pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, que entrevistou 6160 profissionais de diferentes empresas, tem-se um afunilamento hierárquico é confirmado pelos resultados, em que somente 25% das empresas possui alguma mulher em cargos nos conselhos de administração e nas diretorias (IBGC, 2023). Assim, quanto mais elevado hierarquicamente estiver o posto de trabalho, menor a participação feminina (Góes; Machado, 2021). Zauli et al. (2013) complementa que é recorrente o julgamento de que as mulheres não aspiram a gerência ou que estas não saberão lidar em momentos de pressão, pois são frágeis.

Além disso, a organização produtiva e empresarial que ainda predomina é fundamentada na “ideia de uma dedicação quase exclusiva do trabalhador à empresa” (OIT, 2010, p. 20), havendo uma crescente demanda das organizações por maior dedicação à carreira, flexibilidade de horários e mobilidade geográfica (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020). Nesse contexto, tem-se de acordo com os resultados da Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil, que, no país, em 2022, as mulheres dedicavam 21,3 horas semanais aos cuidados com a família ou realizavam os afazeres domésticos, enquanto os homens somente 11,7 horas (IBGE, 2024). Assim, a maternidade faz com que a trabalhadora se dedique com menor intensidade ao trabalho, prejudicando a mobilidade profissional da mulher, uma vez que esta possui menor disponibilidade para viajar a trabalho e mudanças de moradia (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010; Lemos; Mello; Guimarães, 2014).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se classifica como descritivo, visto que pesquisas deste tipo tem a finalidade de descrever os aspectos individuais da população ou fenômeno analisado, estabelecendo relações entre as variáveis (Prodanov; De Freitas, 2013). Quanto aos meios de investigação, valeu-se da pesquisa de campo, correspondendo à investigação empírica realizada no ambiente em que sucede ou sucedeu um fenômeno ou que possui elementos para explicá-lo (Gil; Vergara, 2015). Trata-se, ainda, de uma pesquisa com método quantitativo, tendo a utilização de dados e métricas numéricas, que passam por um processo de análise matemática, proporcionando a relações entre as variáveis (Saunders, Lewis, Thornhill, 2009).

Assim, com relação ao método quantitativo ficou estabelecido enquanto sujeitos da pesquisa os alunos do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e dos cursos de Administração Empresarial e Administração Pública da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) que estejam realizando estágio supervisionado. Considerando que uma amostra deve ser constituída por um número suficiente de casos para que seus resultados sejam considerados representativos, calculou-se o tamanho mínimo da amostra a partir da fórmula proposta por Gil (2014) e, para o processo de amostragem, considerou-se um erro amostral de 10%, com 95% de confiança. Sendo assim, a amostra totalizou 79 indivíduos. Logo, uma vez que se teve a participação de 103 estudantes/estagiários, o tamanho da amostra utilizada se mostra satisfatória.

Para obter os dados, utilizou-se o método de levantamento, que consiste em aplicar um questionário estruturado aos participantes, visando obter informações específicas destes (Malhotra, 2006). No caso do presente estudo, trata-se de obter informações relativas às

experiências e percepções acerca da desigualdade de gênero no trabalho adquiridas por meio do estágio. Assim, aplicou-se um questionário com um total de 36 questões, que foi elaborado pelos autores com base na literatura, que foi aplicado via e-mail, sendo os endereços eletrônicos coletados junto à coordenação de estágios das respectivas universidades. Tal meio foi julgado o mais adequado por possibilitar encaminhar o questionário diretamente ao público da pesquisa, bem como por permitir o anonimato dos respondentes. Além disso, cabe indicar que o mesmo ficou disponível para respostas por duas semanas. Com relação à análise aos dados obtidos, estes passaram por três etapas para que pudessem ser devidamente analisados: seleção, codificação e tabulação (Marconi; Lakatos, 2010).

4. RESULTADOS

Para dar início às análises é importante conhecer o perfil dos respondentes. Logo, a identificação do perfil pode ser verificada na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil dos respondentes da pesquisa

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Gênero	Feminino	64	62,1
	Masculino	39	37,9
	Outro	-	-
Idade	Até 20	25	24,3
	De 21 a 30	73	70,9
	De 31 a 40	3	2,9
	Acima de 40	2	1,9
Estado Civil	Solteiro(a)	93	90,3
	Casado(a)/União estável	10	9,7
Filhos	Sim	3	2,9
	Não	100	97,1

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Identifica-se que a amostra é composta majoritariamente por pessoas do gênero feminino (62,10%). Parcela significativa dos estagiários são jovens de até 30 anos de idade (95,2%) e a maior parte destes são solteiros (90,3%) e sem filhos (97,10%). Na sequência tem-se a Tabela 2, na qual constam os dados dos estágios realizados pelos respondentes, como a área, o tempo de estágio, além do tipo e ramo de atuação da organização.

Tabela 2 - Perfil do estágio dos respondentes

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Área	Recursos Humanos	18	17,5
	Finanças	12	11,7
	Marketing	6	5,8
	Produção	3	2,9
	Outros	67	62,1
Tempo	Até 1 ano	81	78,6
	Mais que 1 ano	22	21,4
Tipo de Organização	Pública	47	45,6
	Privada	51	49,5
	Economia Mista	5	4,9
Ramo de Atuação da Organização	Tecnologia	9	8,7
	Educação	7	6,8
	Jurídico	5	4,9
	Outros	82	79,6

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em se tratando dos dados dos estágios realizados pelos respondentes, percebe-se, em primeiro lugar, uma grande diferenciação das áreas de estágio, acabando por demonstrar a multifuncionalidade do curso de Administração e seu perfil generalista (Bertero, 2006). Dentre as áreas com maior número de estagiários atuando estão recursos humanos e finanças. Parte significativa dos respondentes está há menos de 1 ano no estágio atual. Percebe-se, também, uma quantidade semelhante de estagiários em empresas públicas e privadas. Já com relação aos ramos de atuação, estes são bastante diversificados, dentre os quais estão tecnologia, educação, jurídico, energia e outros.

Em seguida, para iniciar as questões voltadas às desigualdades de gênero no mercado de trabalho, buscou-se identificar a percepção dos estudantes quanto aos anúncios de estágios e informações solicitadas para candidatar-se aos mesmos, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Vagas de estágio à luz da discriminação

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Já se deparou com vagas que especificavam o sexo desejado	Feminino	17	16,5
	Masculino	1	1
	Os dois	26	25,2
	Não especificava	59	57,3
Presenciou elementos indiretamente discriminatórios em anúncios ou cadastros	Sim	62	60,2
	Não	41	39,8

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Quando questionados sobre presenciar vagas de estágio que especificassem o sexo desejado para o preenchimento, nota-se que a maioria dos respondentes não se deparou com isso, porém 42,7% destes já presenciaram tal situação. Dentre estes, 25,2% afirmam que já viram vagas que desejavam uma pessoa do sexo feminino e outras que desejavam alguém do sexo masculino, 16,5% afirmaram já ter encontrado vagas que desejavam uma pessoa do sexo feminino, enquanto que uma única pessoa afirma ter visto vagas de estágio que gostariam que um indivíduo do sexo masculino as preenchesse.

Com relação à presença de elementos indiretamente discriminatórios nos anúncios ou cadastros de vagas, 60,2% dos respondentes declararam já ter se deparado com isso. Para ter conhecimento de quais seriam esses elementos, colocou-se uma questão aberta, não obrigatória, na sequência. As 47 respostas obtidas foram variadas, contudo alguns elementos se sobressaíram, são estes: disponibilidade em tempo integral, disponibilidade para viagens, se possui filhos e estado civil. Trata-se de elementos indiretamente discriminatórios uma vez que, apesar de não expor de forma direta que determinadas condições deixam o candidato em desvantagem dos demais, estas ainda assim influenciam na escolha, seja conscientemente ou não. Assim, disponibilidade em tempo integral e para viagens vêm a favorecer os homens, ao mesmo tempo que o estado civil ser casado(a)/união estável e ter filhos possivelmente deixa a mulher em desvantagem.

Em seguida, tem-se a necessidade de comparar a proporção de homens e mulheres nos diferentes níveis hierárquicos das organizações que os respondentes estagiam, as percepções destes podem ser verificadas na Tabela 4.

Tabela 4 - Proporção de homens e mulheres nas organizações (continua)

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Liderança	Proporcional	24	23,3
	Mais mulheres	20	19,4
	Mais homens	59	57,3

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Empregados(as)	Proporcional	53	51,5
	Mais mulheres	24	23,3
	Mais homens	26	25,2
Estagiários(as)	Proporcional	64	62,1
	Mais Mulheres	27	26,2
	Mais homens	12	11,7

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Fazendo referência aos estagiários, percebe-se um número bastante alto de respondentes que julga proporcional a quantidade de homens e mulheres na organização. Quando não proporcional, acredita-se ter um maior número de mulheres (26,2%) do que homens (11,7%). Com relação aos empregados, a situação já apresenta mudança. Pouco mais da metade dos respondentes considera proporcional o número entre ambos, porém quando não semelhante, julga-se ter mais homens (25,2%) do que mulheres (23,3%), ainda que a diferença seja ínfima. Ao tratar da liderança, nível hierarquicamente superior aos outros pesquisados, percebe-se um cenário bastante distinto. A maior parte dos respondentes passa a perceber um maior número de homens ocupando estes postos (57,3%), e a minoria deles percebe mais mulheres nestas posições (19,4%). A opção “proporcional”, que antes vinha tendo bastante adesão, foi considerada por somente 23,3% dos respondentes. Nota-se, então, a segregação presente no mercado de trabalho, representada pelo fenômeno do “teto de vidro”, o qual afirma a existência de uma barreira discriminatória que dificulta o crescimento das mulheres nas organizações (Beltramini, Cepellos, Pereira, 2022).

Já vista a percepção dos respondentes quanto a proporção de homens e mulheres na organização, compete então saber sobre as possibilidades de efetivação dos estagiários e estagiárias e se há concentração destes em áreas distintas, haja vista que o presente trabalho se dedica principalmente ao processo de estágio. Na Tabela 5 constam os dados obtidos.

Tabela 5 - Possibilidades de efetivação e áreas de concentração dos estagiários e estagiárias

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Possibilidade de contratação	Iguais	61	59,3
	Mulheres tem mais chances	2	1,9
	Homens tem mais chances	-	-
	Não há possibilidade	40	38,8
Diferenciação de atividades em função do gênero	Sim	14	13,6
	Não	89	86,4
Proporção diferenciada em áreas distintas	Sim	27	26,2
	Não	76	73,8
Áreas de concentração - Estagiárias	Recursos Humanos	18	66,7
	Marketing	9	33,3
	Financeiro	6	22,2
Áreas de concentração - Estagiários	Financeiro	12	46,1
	Produção	8	30,7
	Tecnologia da Informação	3	11,5

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Assim, percebe-se que sobre as possibilidades de efetivação, 59,3% dos respondentes consideram iguais entre os gêneros, enquanto que 1,9% acredita que elas tenham mais chances. O restante dos estudantes informou não haver tal oportunidade na organização onde estagiam. No entanto, considerando as proporções percebidas de homens e mulheres nos demais cargos, conclui-se que ainda que as chances de efetivação venham a ser iguais de fato, as de crescimento hierárquico não parecem ser, pois mais da metade dos respondentes percebe mais homens em posições de liderança.

Quando questionado se era percebida diferenciação nas atribuições de funções para cada gênero, a maior parte dos respondentes diz não notar distinção de atividades (86,4%). Já quando perguntado sobre a possível proporção diferenciada em áreas distintas, 26,2% percebe concentração em algumas áreas. Logo, em uma questão com múltipla resposta, foram perguntadas em quais áreas se concentram estagiárias e em quais há mais estagiários. Com relação às estagiárias, as áreas mais apontadas afirmando ter concentração são recursos humanos (18), marketing (9) e financeiro (6). Quanto aos estagiários, as áreas mais indicadas foram financeiras (12), produção (8) e tecnologia da informação (3). Ademais, convém destacar que na presente pesquisa 73,8% dos respondentes acredita não haver diferença significativa no número de estagiários e estagiárias entre as áreas das organizações que estagiam.

Considerando, com base no referencial pesquisado, que é real a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, julgou-se relevante abranger esse ponto no questionário. O compilado das respostas está exposto na Tabela 6.

Tabela 6 - Bolsas e Benefícios

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Bolsa igual para funções iguais	Sim	94	91,3
	Mulheres recebem mais	-	-
	Homens recebem mais	-	-
	Não sei responder	9	8,7
Benefícios concedidos Iguamente	Sim	93	90,3
	Mulheres recebem mais	1	1
	Homens recebem mais	-	-
	Não sei responder	5	4,9
Bolsa varia de área para área	Não há benefícios	4	3,8
	Sim	21	20,4
Valor da bolsa recebida (Média)	Não	82	79,6
	Feminino	R\$ 843,36	-
	Masculino	R\$ 1.012,76	-

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Quando questionados se o valor da bolsa é igual para estagiários e estagiárias que exercem a mesma função, a maior parte dos respondentes afirma que sim (91,3%) e os demais optaram pela alternativa “não sei responder” (8,7%). Logo, as percepções dos respondentes não indicam distinção no valor da bolsa em função do gênero. Entretanto, quando perguntado se o valor da bolsa variava de área para área, 20,4% das pessoas informou que sim, que há valores distintos, porém, a maior parte não soube mencionar quais são as áreas que recebem menos.

A fim de verificar a média dos valores das bolsas recebidas pelos estagiários e estagiárias, solicitou-se que os mesmos informassem o valor da bolsa do estágio. O resultado foi que a média da bolsa recebida pelas pessoas do gênero feminino é de R\$843,36, enquanto que a do gênero masculino é R\$1.012,76 (diferença média de 20,09%). Precisa-se reconhecer que estes valores se referem à média, porém ainda assim é uma demonstração interessante de que, apesar de não haver distinção no valor das bolsas de estágio para funções iguais, as pessoas do gênero feminino possuem uma média de remuneração inferior às pessoas do gênero masculino. Pode-se perceber que às vezes as diferenças de remunerações entre pessoas do gênero feminino e masculino ocorrem dentro de um mesmo curso, visto que todos os respondentes cursam Administração.

Conforme o referencial teórico, o assédio moral e sexual são práticas recorrentes no mercado de trabalho, assim, realizou-se algumas perguntas com o intuito de identificar se os

respondentes sentem a presença destes no estágio. Buscou-se fazer questionamentos mais sutis, ao passo que é um tema delicado, os resultados obtidos foram apresentados na Tabela 7.

Tabela 7 - Assédio moral e sexual no estágio

Variável	Alternativa	Feminino		Masculino	
		Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Passou por situações constrangedoras e humilhantes	Frequentemente	1	1,6	-	-
	Poucas vezes	11	17,2	7	17,9
	Não	52	81,2	32	82,1
Recebeu elogios quanto a aparência	Sim	33	51,6	16	41
	Não	31	48,4	23	59
	São frequentes	6	18,2	1	6,3
Frequência dos elogios	Algumas vezes	19	57,6	5	31,2
	Poucas vezes	8	24,2	10	62,5
Sentiu desconforto com os elogios	Sim	12	36,4	1	6,3
	Não	21	63,6	15	93,7
Recebeu convites ou gestos indesejados de natureza sexual	Sim	9	14,1	2	5,1
	Não	55	85,9	37	94,9

Fonte: Elaborada pelas autoras.

A primeira questão da tabela busca identificar a ocorrência do assédio moral, tendo em vista que a frequência das situações é condição para configurar um caso como assédio moral, sendo este caracterizado pela manifestação duradoura e repetitiva de atitudes e situações contra o trabalhador (Tolfo; Oliveira, 2013). Dentre os respondentes, 12 pessoas do gênero feminino (18,8%) e 7 do gênero masculino (17,9%) afirmaram passar por situações deste tipo, porém apenas 1 pessoa do gênero feminino alegou ser frequente (1,6%).

Para identificar possíveis casos de assédio sexual, questionou-se sobre receber elogios quanto a aparência física. Os dados obtidos foram que 51,6% das pessoas do gênero feminino e 41% do gênero masculino afirmaram já ter recebido elogios. Ademais, a maior parte das pessoas do gênero feminino declarou que recebeu elogios algumas vezes (57,6%), enquanto que a maioria do gênero masculino diz ter recebido elogios poucas vezes (62,5%). No entanto, receber elogios acerca da aparência física não necessariamente é algo negativo, dependendo da forma como são feitos. Por esse motivo, foi questionado se o estagiário ou estagiária se sentiu desconfortável ou constrangido(a) com a situação. A maior parte dos respondentes alegou não se sentir desconfortável com os elogios, mas dentre os que mais sentiram constrangimento estão as pessoas do gênero feminino (36,4% contra 6,3% do gênero masculino).

Permanecendo na busca por identificar possíveis casos de assédio sexual, foi questionado sobre possíveis convites ou gestos de natureza sexual, em que, dentre todos os respondentes, 9 pessoas do gênero feminino e 2 do gênero masculino declararam que sim. Logo, percebe-se maior frequência dessas situações entre as pessoas do gênero feminino. Cabe evidenciar a relação entre a frequência de elogios quanto à aparência e o recebimento de frases, convites e/ou gestos indesejados de natureza sexual, demonstrando que as onze pessoas que receberam essas manifestações indesejadas receberam também elogios. Pode-se observar que as pessoas do gênero feminino que receberam manifestações de natureza sexual receberam também, em sua maioria, elogios frequentes ou algumas vezes, enquanto que as pessoas do gênero masculino disseram receber apenas poucas vezes, demonstrando que no caso do gênero feminino a frequência de elogios é maior. Ainda, pode-se notar que o constrangimento e o desconforto quanto aos elogios estiveram presentes somente entre as pessoas do gênero feminino.

Questionou-se, também, sobre casos de assédio moral ou sexual contra outros estagiários e estagiárias, bem como sobre as possíveis denúncias desses casos. Os dados estão retratados na Tabela 8.

Tabela 8 - Conhecimento e denúncias de casos de assédio moral e sexual contra outros(as) estagiários(as)

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Teve conhecimento de casos de assédio moral	Com estagiárias	9	8,7
	Com estagiários	2	1,9
	Com os dois	4	3,9
	Não soube de nenhum caso	88	85,4
Teve conhecimento de casos de assédio sexual	Com estagiárias	7	6,8
	Com estagiários	2	1,9
	Com os dois	-	-
	Não soube de nenhum caso	94	91,3
Os casos foram denunciados	Sim	3	17,6
	Não	7	41,2
	Não sei responder	7	41,2
Organização tomou atitude quanto aos casos denunciados	Sim	-	-
	Não	2	66,7
	Não sei responder	1	33,3

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Quando questionado sobre ter conhecimento de casos de assédio moral e sexual contra estagiários e estagiárias, julgou-se mais adequado perguntar diretamente, dispondo em cada questão a definição do respectivo assédio. De acordo com as respostas, identificou-se uma maior frequência de casos de assédio moral (14,5%) do que sexual (8,7%), porém convém salientar que o fato da maior parte dos respondentes não ter conhecimento de casos, não significa que estes não ocorram. Constatou-se também que em ambos os assédios os casos com estagiárias são mais recorrentes.

No que tange a denúncia dos casos, apenas três das dezessete pessoas que tiveram conhecimento de algum caso afirmaram que o acontecido foi denunciado para a organização. Ademais, 41,2% alegam não ter sido denunciado ou não souberam responder. Ao questionar sobre a realização de alguma atitude pela organização, para saber sobre o posicionamento destas quanto às denúncias, das três pessoas declararam ter sido feita a denúncia dos casos, duas destas afirmaram que a organização não tomou providências e uma pessoa não soube se foram tomadas medidas. Assim, percebe-se que é baixo o número de casos denunciados e, principalmente, que as organizações parecem não tratar o assunto com a atenção que este requer. Portanto, o baixo percentual de denúncias pode justamente se dar pela impunidade que deixa a vítima exposta e vulnerável, ou até mesmo pelo medo de vingança (Abreu; Gardinali, 2016).

Por fim, para conhecer a percepção dos respondentes acerca da influência do casamento/união estável e possuir filho(s) sobre a contratação e promoção de homens e mulheres, foi perguntado se acreditam ter os mesmos efeitos sobre ambos. Dentre as opções 29,1% considera que ambos têm as mesmas chances ainda que sejam casados e tenham filho(s) e 70,9% acredita que mulheres nestas situações ficam em desvantagem nas contratações e promoções. Compete indicar que 48,7% dos homens considera que o casamento/união estável e ter filhos têm os mesmos efeitos sobre mulheres e homens no contexto que foi feita a pergunta, porém apenas 17,2% das mulheres compartilham dessa opinião.

Com relação a dispor de um canal de denúncias ou algo semelhante onde discriminações de gênero possam ser denunciadas, constatou-se que apenas 1/3 das organizações dispõe de meios que incluem esta finalidade. Isso vem a dificultar ainda mais o

combate contra as discriminações, visto que pela ausência de meios de denúncia muitos casos acabam nem chegando ao conhecimento da organização.

Para finalizar o questionário foi perguntado se os estagiários e estagiárias desejavam fazer alguma observação. A intenção era permitir que fatos e percepções que os respondentes desejassem informar fossem contemplados. As observações foram variadas e bastante interessantes, passando por vários pontos abordados no questionário, inclusive o chamado teto de vidro ficou ilustrado em alguns relatos.

Na empresa de tecnologia onde estagio, é visível a desigualdade. Todos os diretores são homens, de cerca de 30 funcionários, apenas 3 são mulheres, estas atuando em finanças, compras e comercial, nenhuma na área fim da empresa. (Gênero feminino)

A chefe da sessão onde eu trabalho tem duas formações (Direto e Contabilidade) e 5 anos a mais de função pública que o chefe da divisão (entenda-se que a sessão está dentro da divisão). Porém ele recebe R\$4.000,00 a mais que ela, que nunca teve a oportunidade de ser chefe da divisão. (Gênero masculino)

O ambiente de trabalho pode ser percebido como um espaço onde atos discriminatórios contra a mulher são reproduzidos independentemente da idade, escolaridade, cor e cargo desta, manifestados na alta e baixa hierarquia organizacional (Silva et al., 2016). Contudo, ainda há quem não tenha consciência desta realidade e compartilhe de uma visão equivocada do que vem a ser igualdade de gênero.

[...] Creio, pelas minhas experiências no mercado, até por experiência de mulheres da minha família que não seguem o padrão de beleza de modelos internacionais, e que sim já sofreram assédios em algum momento das suas vidas que enquanto não se pode solucionar permanentemente questões como assédios, pode-se os prevenir conforme as condições do ambiente, e que mulheres com capacidades acima da média podem subir aos mais altos cargos de uma organização tanto quanto os homens, [...] creio a questão de gênero em nossa sociedade hoje, necessita de mais estudos, pois ainda existem muitas percepções distorcida e vitimistas mesmo dentro da literatura acadêmica, em que não há uma abordagem qualitativa de uma amostra heterogênea e de grande escala para obter-se uma aproximação ponderável de informações relevantes a nossa sociedade. [...]

Todavia, como estagiário, já vi homens que estão dentro de padrões de beleza socialmente idolatrados que foram assediados sexualmente por mulheres, todavia por ele ser homem a solução foi sair da organização, uma vez que a igualdade de gêneros desejada favorece apenas o gênero feminino. (Gênero masculino)

Dessa forma, ocorre a confusão sobre o que é igualdade de gênero, em que o respondente afirma ser conceder vantagem às mulheres, enquanto que a igualdade de gênero de fato tem o sentido de que sejam valorizados e respeitados equitativamente o comportamento de homens e mulheres, ao ponto de que o gênero não seja parâmetro para definir os direitos, oportunidades e responsabilidades dos sujeitos (ONU MULHERES BRASIL, 2017). Em contrapartida, uma concepção bastante diferente é apontada por outro respondente:

Acredito que a desigualdade de gênero no trabalho é algo realmente significativo e que existe em uma escala considerável ainda. Porém, por estar envolvido em um meio de empresas novas/startups, vejo que isso vem diminuindo muito e as novas empresas estão adotando um mindset totalmente diferente em relação a esse assunto. (Gênero masculino)

Assim, na fala do estagiário percebe-se que este reconhece que há discriminações de gênero no trabalho, porém não na organização que estagia, talvez por ser do gênero masculino

e não sofrer tais discriminações, talvez porque elas são encobertas ou porque realmente a organização faça uma boa gestão da diversidade e preze por um bom clima organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de gênero se faz presente na sociedade desde o início dos tempos. Embora algumas mudanças tenham ocorrido, ainda permanecem desigualdades entre os gêneros, dado que conceitos e comportamentos patriarcais que inferiorizam a condição da mulher continuam sendo percebidos em instituições de toda ordem, como na política, nas ciências, nos comportamentos sociais e vários outros (Kanan, 2010). Nesse sentido, o presente estudo se propôs a analisar a percepção de estudantes de Administração sobre as desigualdades de gênero no trabalho durante a experiência de estágio, a fim de verificar se as desigualdades são sentidas ou percebidas pelos estagiários e estagiárias logo nos primeiros contatos com o mercado de trabalho.

Nota-se que o estágio em Administração é reconhecido pela maior parte dos respondentes como uma contribuição ao processo de formação, sendo mencionado pelos entrevistados como um meio de desenvolvimento profissional e pessoal, além de permitir estabelecer relações entre teoria e prática. Ademais, é visto de forma bastante positiva no que diz respeito em proporcionar contato com o mercado de trabalho.

Porém, por ser o estágio um contato com a prática profissional e, conseqüentemente, com o ambiente organizacional, este não está isento das desigualdades de gênero reproduzidas nesses espaços. Nessa perspectiva, observou-se que quanto à efetivação, dentre os participantes da pesquisa que compartilham dessa possibilidade, quase a totalidade considera que as chances são iguais entre homens e mulheres, não revelando possíveis discriminações de gênero. Entretanto, convém expor que a maior parte deles percebe mais homens em cargos de liderança, parecendo configurar oportunidades desiguais de ascensão na hierarquia.

A questão do assédio foi identificada como a mais crítica dentre as desigualdades de gênero no estágio em Administração. As mulheres se apresentam como as principais vítimas de possíveis casos, tanto de assédio moral, quanto sexual. Essa é uma questão que afeta de forma muito negativa o psicológico da vítima, inclusive manifestando a intenção de trocar de estágio. Com relação às denúncias, essas são infrequentes, como tende a acontecer também com os empregados, conforme apresenta a literatura sobre o assunto. Todavia, por se tratar de estagiários e estagiárias, recém ingressantes no meio público de trabalho e que estão entre as posições mais baixas da hierarquia, senão a mais baixa em algumas organizações, o receio de denunciar possivelmente se mostra muito maior. Nesse sentido, convém expor a importância da atuação das organizações no sentido de mitigar práticas discriminatórias até que elas possam ser efetivamente erradicadas. Porém, conforme constatado através das respostas, poucas organizações parecem dispor de ações direcionadas ao tema.

Diante das discussões apresentadas, destaca-se que este trabalho traz contribuições ao campo de estudo da Administração, pois contribui com as organizações para que estas reconheçam que a reprodução de discriminações de gênero em seus ambientes tende a prejudicá-las, ao mesmo tempo que a diversidade de gênero contribui para um bom desempenho. Além disso, contribui para a sociedade como um todo, pois compartilha conhecimentos e reflexões acerca de um tema tão emergente e necessário para melhorar as relações sociais.

No que tange às limitações da pesquisa, esta apresentou algumas quanto à abrangência, sendo aplicado em uma amostra específica. Dessa forma, houve uma dificuldade de conseguir aplicar o questionário com demais universidades. Assim, novas questões podem ser analisadas em trabalhos futuros, como a realização do estudo com amostras maiores, abrangendo estudantes de outras universidades e localidades, bem como, mostra-se

interessante a comparação de percepções e vivências entre estagiários e estagiárias, bem como a intersecção do gênero com outros marcadores sociais, especialmente raça.

REFERÊNCIAS

ABREU, H. R.; GARDINALI, M.. O assédio sexual como obstáculo à igualdade material de gênero. **Revista Omnes**, Brasília, v. 3, n. 1, p.97-115, 2016.

ANTLOGA, Carla Sabrina et al. Trabalho feminino: Uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2020.

BARREIRA, Júlia. Mulheres em cargos de liderança no esporte: rompendo o teto de vidro ou percorrendo o labirinto?. **Movimento**, 2021.

BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p.67-83, 2008.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. **Psicologia em Estudo**, 2020.

BELTRAMINI, Luisa de Moraes; CEPellos, Vanessa Martines; PEREIRA, Jussara Jéssica. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 06, p. e2021-0073, 2022.

BERTERO, C. O. **Ensino e Pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson, 2006.

BISCONSINI, Camila Rinaldi et al. O estágio curricular supervisionado das licenciaturas na perspectiva de professores supervisores. **Corpoconsciência**, p. 75-87, 2019.

BOMTEMPO, M. S. et al. **Estudo dos Motivos da Escolha do Curso de Administração de Empresa por meio da Modelagem de Equação Estruturais**. XXXI Encontro da Anpad, Rio de Janeiro, set. 2017. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A982.pdf>>.

BRASIL. Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965. **Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências**. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=4769&ano=1965&ato=eedMTQ61UeZRVTe3e>>.

BRASIL. Lei nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967. **Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Técnico de Administração e a constituição ao Conselho Federal de Técnicos de Administração**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d61934.htm>.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 161-191, 2013.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 9, n. 1, 2010.

CAVALCANTI JUNIOR, Paulo Cesar Rocha; LEMOS, Claudia Renata da Encarnação; CONTI, Matilde Carone Slaibi. O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO E SEU IMPACTO NA SOCIEDADE. **PESQUISA & EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do

Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. **Resolução N°4, de 13 de julho de 2005.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf>.

DA CRUZ, Gabriel Grilo; DE SOUZA, Rosanea Meneses. Um experiências do que é ser mulher em uma sociedade: Uma revisão narrativa. **Revista Saúde Multidisciplinar**, 2021.

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho:** mudança ou reprodução da desigualdade? Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), p.21-26, 2009. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4056/1/bmt41_05_NT_Aumento.pdf>.

FRAGA, A. M.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. Cadernos EBAPE BR, 2020.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p.8-19, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6.ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014.

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, 2021.

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Análise da participação das mulheres em conselhos e diretorias das empresas de capital aberto - 2023, 2023. Disponível em: <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24627>>.

IBGE - O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf>.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior**, 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2022/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2022.pdf

Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**, 2020. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>>.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 17, n. 53, p.243-257, 2010.

LEMONS, A. H. C.; MELLO, G. R.; GUIMARÃES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem? **Revista de Administração da UFSM**, 2014.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. Tradução: Laura Bocco.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010.

MENDES, A. P. **Labirinto de Cristal: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível?** Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

MICHELS, E. **O papel do estágio supervisionado e a contribuição do trabalho de conclusão de curso para a formação de profissionais de administração: um estudo de caso.** 146 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

MPT - Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas.** 2017. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf>.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/igualdade-de-genero-e-raca-no-trabalho-avancos-e-desafios>>.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

ONU MULHERES BRASIL (Brasil). **Princípios de empoderamento das mulheres.** 2017. Elaborado por ONU Mulheres Brasil; Rede Brasil do Pacto Global. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf>.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico - 2ª Edição. **Editora Feevale**, 2013.

REGO, S. M. de O.; SILVA, A. B. da. **Reflexões sobre a prática do Estágio Supervisionado no Curso de Administração: limites e possibilidades para o processo de aprendizagem.** In: IV ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 2013. Brasília/DF: EnEPQ, 2013.

ROBERTO, Marinalva Pereira dos Santos Edson et al. **ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO DA VISÃO CRÍTICA, REFLEXIVA E HOLÍSTICA**, 2021.

SANTANA, Fernanda Silva; CARDOSO, André Luís Janzkovski. A contribuição do estágio supervisionado na formação de administradores. **Revista Pretexto**, p. 90-109, 2018.

SANTIAGO, P.; DOS SANTOS, F. A. T. A DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: DIREITO TRABALHISTA E SUA APLICABILIDADE NO TOCANTE À REALIDADE DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista FTZenodo**, 2023.

SAUNDERS, Mark; LEWIS, Philip; THORNHILL, Adrian. Research methods for business students. **Pearson education**, 2009.

SILVA, P. M. M. et al. Equidade de gênero nas organizações: o trabalho e os desafios da mulher na construção civil. **Revista Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 12, n. 24, p.283-305, 2016.

SIMÕES, A. P. A.; MELLO, K. A. **A Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho: particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres.** In: XIII SEMINÁRIO INTERNACIONAL: DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. Trabalho Científico. Santa Cruz do Sul, p. 1-16, 2016.

SOUZA, V. L. P.; AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. B. O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho? **Race: Revista de administração, contabilidade e economia**, [s.l.], v. 10, n. 2, p. 269-294, 2011.

TEIXEIRA, M. B. M.; LOPES, F. T.; GOMES JÚNIOR, A. B. Gênero e Feminismos: conceitos e perspectivas. **Caderno Espaço Feminino**, v. 32, n. 1, p. 405–430, 2019.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**, 2023. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>>.

GIL, Antonio Carlos; VERGARA, Sylvia Constant. Tipo de pesquisa. **Universidade Federal de Pelotas. Rio Grande do Sul**, p. 31, 2015.

ZAULI, A., et al. **Reflexos sobre diversidade e gênero**, Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. Disponível em: <<http://livraria.camara.leg.br/livros/reflexoes-sobre-diversidade-e-g-nero.html>>.