



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO: um estudo com alunos do curso de bacharelado em administração

LOURENÇA MARQUES DE REZENDE

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG)

MYRIAM ANGÉLICA DORNELAS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG)

CÍNTIA SIQUEIRA ARAÚJO SOARES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Agradecimento à orgão de fomento:

CAPES - Bolsa de doutorado de uma das autoras.

MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO: um estudo com alunos do curso de bacharelado em administração

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é considerada um desafio diante de fatos que ainda são presenciados nos dias atuais. A mulher vem lutando para conseguir se inserir no mercado de trabalho, passando por muitas dificuldades e preconceitos. É notável que a participação da mulher na força de trabalho tem crescido consideravelmente. No entanto, ainda não ocupa, em igualdade aos homens, posições no alto das pirâmides organizacionais (HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016).

Em um tempo não muito distante, com a predominância do machismo, o homem era responsável pelo sustento do lar, cabendo às mulheres fazer serviços domésticos e cuidar dos filhos. Contudo, esse conceito mudou, e hoje, as mulheres, além de fazerem seu papel de esposa, mãe e doméstica, ainda procuram expor seu potencial e suas habilidades no mercado de trabalho, sendo este um argumento confirmado por Capelle e Melo (2010).

Capelle e Melo (2010) trazem a expressão “dupla (ou tripla) jornada de trabalho”, que remete às mulheres, que, mesmo trabalhando fora de casa, ainda têm serviços domésticos a serem realizados, além dos cuidados com os filhos. Outro aspecto a ser evidenciado é a harmonização entre a vida pessoal e a vida profissional. A conciliação entre a maternidade e o emprego é um dos fatores mais notados ao se mencionar o trabalho feminino. A concordância entre essas atividades acaba gerando mudanças no âmbito familiar, como uma maior presença do sexo masculino em afazeres domésticos. No entanto, Faria (2002) afirma que uma divisão justa em serviços domésticos é de grande importância, porém é uma situação que, na maioria das vezes, não acontece.

Esta discussão - mulher no mercado de trabalho - é um fato histórico, demonstrado, por exemplo, na Primeira Guerra Mundial, onde os maridos participaram da guerra, e coube às mulheres, provisoriamente, ocupar a posição de trabalho dos seus companheiros.

A Revolução Industrial também permitiu que as mulheres se juntassem ao processo produtivo em áreas não relacionadas ao serviço doméstico. O trabalho feminino passou a ser indispensável para a indústria, mas não deixou de ser em suas casas. Com isso, houve protestos femininos pela igualdade ao direito ao trabalho, ao salário e ao voto (CAPELLE; MELO, 2010).

Mesmo com a crescente expansão feminina no mercado de trabalho, ainda se podem destacar grandes diferenças em comparação ao sexo masculino, principalmente no quesito salarial, mesmo em cargos similares, como citam Barros *et al.* (2001). Os autores afirmam que existem diferenças na remuneração entre gêneros, mesmo em cargos com o mesmo nível de atributos.

Uhr *et al.* (2014), por exemplo, encontraram, em seu trabalho empírico, a existência de discriminação salarial entre gênero e raça no mercado de trabalho dos administradores brasileiros. O trabalho destes autores apontou, em termos gerais, que existem diferenças nas médias salariais, as quais se situam entre 21 e 25%, sendo que a discriminação salarial responde por cerca de 18,4 pontos percentuais da totalidade da diferença, o que mostra evidências da existência de discriminação entre gêneros no mercado de trabalho dos administradores.

Diante deste contexto, o objetivo deste artigo é analisar as relações de gênero no mercado de trabalho e identificar possíveis desigualdades entre estudantes do Curso de Bacharelado em Administração de uma instituição federal de ensino de Minas Gerais já inseridos no mercado de trabalho.

Como justificativa para o estudo, pode-se destacar que o tema é de extrema importância no cenário atual, tendo em vista que as mulheres buscam a emancipação no mercado de trabalho e uma remuneração igualitária em relação ao homem - fatos que ainda apresentam discrepância.

Dados do IPEA (2021) apontam que as mulheres seguem em desvantagem em relação aos homens, e isto foi evidenciado ainda mais na pandemia do COVID-19. Segundo estudos deste instituto, no segundo trimestre de 2019, a taxa de ocupação delas (46,2%) era inferior à do sexo masculino (64,8%). No mesmo período de 2020, houve redução para 39,7% no caso das mulheres e 58,1% para os homens. Percebe-se que anterior a pandemia, as mulheres já possuíam uma maior chance de mudar da situação de ocupada para inativa, como também uma menor chance de entrar na condição de ocupada; com a crise ocasionada pela pandemia estas probabilidades se intensificaram.

Do ponto de vista acadêmico, pesquisas desta natureza, como citado por Henderson, Ferreira e Dutra (2016), poderão contribuir para a gestão da diversidade no País, sendo estudos desta temática, ainda incipientes.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico, serão abordados aspectos referente a inserção e evolução da mulher no mercado de trabalho, e, discutido as diferenças salariais entre homens e mulheres, tratando da importância da igualdade salarial por um trabalho de igual valor.

2.1 A inserção e evolução da mulher no mercado de trabalho

A mulher passou por várias fases, conflitos e uma realidade de submissão e desprestígio para conquistar seu espaço no mercado de trabalho, dominado pela supremacia masculina. Ao longo do tempo, a mulher vem pleiteando sua inclusão no mercado de trabalho, sendo que muito já foi alcançado, mas ainda há muitos direitos a serem conquistados (LEMOS; LOPES; OLIVEIRA, 2013).

Luz e Fuchina (2009) ressaltam que o desenvolvimento da industrialização levou a produção para fora da residência. E, com a apresentação de tecnologias novas e de capitais estrangeiros no Brasil, cresceu a ideia de avanço da modernização das cidades, o que provocou mudanças na sociedade, ou seja, mudanças sociais, estruturais e mentais.

Os autores ainda mencionam que, a partir do momento em que as mulheres foram em busca de um trabalho formal, deixando suas casas, os elos indicaram uma perspectiva de crescimento, onde a mudança causou uma mentalidade aberta, aos poucos, conquistando espaço. Destaca-se que a mulher, ao ter seu primeiro contato com o mercado de trabalho, foi desprezada, mediante o propósito do empregador de adquirir lucro, com vistas a um bom custo-benefício, por oferecer baixos salários, inconciliáveis com as atividades executadas.

Paoli (1985) retrata que a mulher era menosprezada pelo fato de suas características femininas, como a docilidade, capacidade de se encaixar às exigências disciplinares, operacionais e calma para enfrentar trabalhos recorrentes. E com tal parecer, conduzia as mulheres a situações de trabalho inapropriadas.

Barbosa (2013) evidencia que, mesmo com um avanço na escolaridade do sexo feminino e o encaminhamento para trabalhos de alta capacidade, ainda perdura uma assimetria considerável em relação ao sexo masculino na ocupação destes cargos, onde o homem permanece com benefícios no mercado de trabalho. Diante disso, as mulheres preenchem os postos com menos mérito na sociedade.

Além dos problemas enfrentados pela mulher, há outro fator agravador em relação a ela no ramo de trabalho, que é o fato de poder engravidar. Não é função fácil harmonizar a

vida profissional com os serviços da casa e maternidade, pois essas obrigações demandam características físicas e psíquicas, e o mercado, muitas vezes, fecha as portas para as mulheres, por achar que sua produtividade reduz no período de gravidez, pela legislação que defende a gestante e lactante, entre outras causas (CAVALCANTI; BAÍA, 2017).

Ainda há muito a ser conquistado pelas mulheres, e, segundo Fiorin *et al.* (2014), o compromisso de cuidar dos filhos ainda é praticamente um dever da mãe, pois é ela quem precisa decidir as questões relacionadas à criança, e, nesse caso, o homem é tido como um ajudante. Diante disso, elas se deparam com a falta de entendimento, flexibilidade e chances por parte dos estabelecimentos.

Seguindo o mesmo raciocínio, Nascimento (2017) argumenta que o dever maior da criação do filho ainda concerne sobre a mulher, o que pode abalar sua vida profissional, pois exige atenção e tempo. Diante disso, constantemente aparece a dúvida entre elas: “ser ou não ser mãe?”; muitas refletem sobre o fato de não ter filhos e entregar-se à sua carreira, possibilitando mais tempo ao trabalho para conquistar a vitória desejada. Sob outra perspectiva, aparece a contrariedade de algumas que idealizam ser mãe, mas têm de analisar o que é mais valioso para a sua vida - a carreira profissional ou a maternidade.

No Brasil, a redução da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução do público feminino são elementos que têm assentado a história da mulher no âmbito de trabalho, conduzindo ao aumento da inserção das mulheres no ambiente laboral (PROBST; RAMOS, 2013).

A atuação da mulher no mercado de trabalho brasileiro foi aumentando com maior intensidade a partir da década de 1990, com um progresso significativo no período entre 1993 e 2005, que revelou um aumento de 28 para 41,7 milhões de postos no mercado de trabalho formal ocupados por mulheres (BRUSCHINI, 2007). Dados recentes do DIEESE (2022), citam que no terceiro trimestre de 2021, a força de trabalho feminina contava com 1.106 mil mulheres a menos do que no mesmo trimestre de 2019, em outras palavras, passou de 47.504 mil para 46.398 mil, significando um percentual expressivo de trabalhadoras saiu do mercado de trabalho durante a pandemia e ainda não havia retornado em 2021.

Diotto *et al.* (2015) citam que a mulher, nos dias de hoje, apesar de obstáculos como a discriminação e o machismo, vem conquistando seu lugar. Este argumento é confirmado pelos dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). De acordo com as informações deste Ministério, na base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), das empresas inscritas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e inscritas no Cadastro Específico do INSS (CEI), ou Cadastro Nacional de Obras (CNO), no Brasil, considerando-se os anos de 2002, 2010, 2015, e 2019, o sexo masculino continua à frente, com uma maior ocupação no mercado de trabalho formal, em relação ao sexo feminino.

No entanto, segundo dados do DIEESE (2022), os rendimentos das mulheres continuaram inferiores aos dos homens, apesar de suas escolaridade serem quase sempre mais alta. De forma geral, as mulheres receberam menos: o rendimento médio feminino foi de R\$ 2.078, no terceiro trimestre de 2021, e o masculino, de R\$ 2.599. Na comparação, as mulheres ganharam 80% do recebido pelos homens, proporção maior do que os 78% verificados no terceiro trimestre de 2019, quando elas recebiam R\$ 2.139 e os homens, R\$ 2.742

De acordo com Brasil (2020), em Minas Gerais, observou-se que, nos anos de 2002, 2010, 2015 e 2019, o sexo masculino continuou ocupando maior número de empregos em relação ao sexo feminino. De 2002 a 2010, pôde-se verificar um aumento do sexo feminino, e, em 2010, 2015 e 2019, houve uma queda de empregos ocupados por mulheres, chegando ao ano de 2019 com 1.668.890 pessoas do sexo feminino. Ao contrário, o sexo masculino teve um aumento no decorrer dos anos de 2002, 2010 e 2015, e um decréscimo em 2019, com 2.917.333 pessoas do sexo masculino.

Diante disso, observa-se que a desigualdade no mercado de trabalho ainda se mantém em nível nacional, estadual e local, continuando os homens ocupando mais postos. Entretanto, as mulheres estão cada vez mais desempenhando atividades que antes eram somente exercidas por homens, conquistando, assim, seu espaço no mercado de trabalho. A partir deste cenário, o próximo tópico buscou debater sobre o que a literatura retrata sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres e a importância da igualdade salarial por um trabalho de igual valor.

2.2 Diferenças salariais entre homens e mulheres: a importância da igualdade salarial por um trabalho de igual valor

Segundo Ferreira (2000, p. 135), “por discriminação, entende-se a diferença de remuneração entre dois postos de trabalho idênticos, ocupados por trabalhadores com produtividades idênticas, com base em alguma característica observável do trabalhador”, por exemplo, o gênero e a raça.

De acordo com Teixeira (2012), os salários desiguais têm relação com a ideologia construída de que as mulheres apresentam necessidades de sustento menores, por não terem, em relação à família, obrigações financeiras. Diante disso, a mulher é vista como uma força de trabalho complementar e secundária à função do homem, que é considerado o único provedor familiar. Essa dedução de que o homem é o único responsável por manter a família é, conforme a autora, um dos principais motivos que contribuem para a desigualdade salarial.

No que diz respeito à desigualdade salarial, em concordância com Araújo e Ribeiro (2002), o preconceito da desigualdade salarial se revela ao diferenciar os indivíduos em relação às suas qualificações visíveis, tal como o gênero, onde os julgamentos levam ao preconceito sem que tenham a chance de apresentar suas competências produtivas. E esse processo faz com que muitas mulheres sejam discriminadas, mesmo possuindo experiência, escolaridade e produtividade idênticas ou maiores que as dos homens, não ganhando a mesma remuneração.

De acordo com Uhr et al. (2014, p. 209), “a teoria econômica define que existe discriminação salarial no mercado de trabalho quando indivíduos com mesma produtividade recebem remunerações diferentes em decorrência de gênero ou raça, por exemplo, para realizarem as mesmas tarefas”. Com o mesmo fundamento, Araújo e Ribeiro (2002) alegam que a desigualdade no mercado de trabalho afeta as distinções salariais, indicando que indivíduos que produzem de modo igual são avaliados por atributos não produtivos.

Bruschini e Puppini (2004) argumentam que, nas últimas décadas do século XX, o Brasil passou por muitas mudanças em nível social, demográfico e cultural, acarretando um enorme abalo no trabalho feminino. Ocorreu uma queda da taxa de fecundidade, diminuição do tamanho das famílias e enfraquecimento do público associado a uma maior expectativa de vida. Alterações nos paradigmas culturais modificaram, de certa forma, o sexo feminino. Houve avanços no grau de escolaridade, e as mulheres passaram a frequentar as universidades, o que ocasionou oportunidades no mercado de trabalho.

Embora essas modificações tenham ocorrido, de acordo com a mesma autora, inúmeras situações ainda permanecem iguais, como a obrigação pelos afazeres domésticos. Outro fator que ainda impede a ocupação feminina é a presença de filhos pequenos. Carreiras de maior reconhecimento estão sendo procuradas por mulheres que têm um maior grau de instrução, como: direito, medicina, arquitetura e até na área tradicionalmente exercida pelo sexo masculino, que é a de engenharia.

Repara-se que as mulheres ainda são consideradas inferiores quando competem como os homens, fato este que atinge sua remuneração. Em virtude disso, ainda é essencial a proteção da mulher no mercado de trabalho. Segundo Nascimento (2005), o direito assegurado aos trabalhadores de adquirirem o mesmo salário, desde que desempenhando

serviços classificados de igual valor e de acordo com as condições necessárias pelo direito interno de cada país, é considerado o princípio da igualdade salarial.

No Brasil, é assegurada pelo art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal (CF) de 1988, acatada pelo art. 461º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a proibição de diferença de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1943; BRASIL, 2004, p. 13).

A CLT também veda a diferenciação de remunerações por razão de gênero em seu art. 5º: “Art. 5º- A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (BRASIL, 2004, p. 11)”.

Uma conquista importante da mulher no mercado de trabalho foi o direito à licença-maternidade, que, segundo Avosani (2018), foi instituída pela Constituição Federal de 1988, sendo um direito social assegurado à mãe trabalhadora, que obtém essa ajuda, constitucionalmente, ao engravidar, podendo ser distanciada do trabalho por 120 dias, sem prejuízo de sua remuneração e serviço, como está aprovado no seu artigo 7º, XVIII.

A desigualdade não está presente só em relação ao gênero, segundo Wandelli (2004), já que, no ato da contratação, comumente ocorre, de forma abstrusa, a exclusão de grupos estabelecidos de pessoas, a predileção por outros ou por distinção entre grupos, em relação à cor, sexo, raça, idade, entre outros. No decorrer do contrato, a discriminação pode acontecer através de salários melhores e melhores oportunidades de promoção relacionadas por cor, sexo, raça, idade, etc. Por fim, no término do contrato, a discriminação ocorre também por meio da escolha de determinados grupos no momento da demissão.

Da mesma forma, o artigo 5º da CLT prevê que, a todo serviço de igual valor, haverá salário igual, sem diferenciação no quesito de nacionalidade, sexo ou idade (BRASIL, 1943).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho, de fato, é um ponto muito importante a ser superado em uma realidade machista com a qual muitas mulheres se deparam ao tentarem uma colocação. Esse paradigma de discriminação dentro das organizações precisa ser mudado, pois, muitas vezes, prejudica a igualdade nos cargos, fazendo com que as mulheres não consigam chegar a cargos de comando, mesmo com qualificação igual ou até mesmo superior à dos homens. E, quando conseguem, os salários são significativamente inferiores aos deles. No entanto, mesmo com esses obstáculos, as mulheres vêm conquistando seu lugar no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa pode ser classificada como qualitativa, descritiva, realizada por meio de um estudo de caso. Como instrumento para coleta de dados, utilizou-se um questionário semiestruturado com o intuito de obter informações e percepções dos estudantes em seu local de trabalho, além de averiguar possíveis desigualdades com relação à mulher no mercado de trabalho. O questionário foi composto por 21 questões sobre perfil, havendo, também, questões fechadas e abertas.

Este questionário foi adaptado do trabalho de Sommer (2018), que continha, em seu questionário, 36 questões, com o objetivo de obter informações relativas às experiências e percepções acerca da desigualdade de gênero no trabalho adquiridas por meio da realização do estágio.

Para o cadastro do questionário e posterior aplicação, utilizou-se a ferramenta online @Google Forms, com o envio de um *link* de acesso através de redes sociais, dentre elas, o @Whatsapp e o @Instagram a todos os 161¹ alunos (homens e mulheres) que estão cursando o Curso de Bacharelado em Administração em uma instituição de ensino federal de Minas Gerais, que já são atuantes no mercado de trabalho. Foi realizado um pré-teste com 5 pessoas, para calcular o tempo médio de resposta, que foi de, aproximadamente, 5 minutos.

O questionário foi aplicado no período de 23/10/2020 a 20/01/2021, onde os próprios pesquisados respondiam o questionário após aceitação do termo de livre consentimento. Após a coleta de dados, estes foram tabulados no programa ®Excel (Microsoft Office Excel), com o uso das planilhas.

A partir dessa tabulação, realizou-se a análise de cada uma das questões por meio da análise de conteúdo. O questionário contou com a participação de 41,61% (67 pessoas) do total dos alunos matriculados no curso de Bacharelado em Administração, porém 5 foram excluídos pelo fato de não estarem atuando no mercado de trabalho. E, para certificar-se de que todos que responderam estavam trabalhando, existia uma pergunta que remetia a isso. Portanto, 62 alunos fizeram parte da amostra desta pesquisa.

Bardin (1977 p. 42) explica que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Os sujeitos da pesquisa deste estudo foram os alunos do curso de Bacharelado em Administração de uma instituição federal de ensino de Minas Gerais que já estão inseridos no mercado de trabalho.

A pesquisa foi realizada com alunos de ambos os sexos, do 1º ao 8º período do curso. Destaca-se que esses sujeitos partilham características comuns, que são de fundamental importância para o contexto do problema: estar cursando Bacharelado em Administração e trabalhando ou estagiando em alguma empresa, seja na área ou em outro cargo, podendo ter uma proximidade com a veracidade do administrador e o convívio com o ambiente em que ele atua.

A temática já foi abordada em outros trabalhos, como o da Sommer (2018), que tinha como objetivo entrevistar alunos do Bacharelado em Administração que fazem estágio, para entender a percepção destes diante da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Já Souza e Santos (2013) tiveram como objetivo entrevistar alunos do Bacharelado em Administração para avaliar a evolução da mulher no mercado de trabalho, abordando a participação desta em cargos de liderança e também buscando analisar as discriminações existentes em relação à mulher no ambiente de trabalho. Souza (2019), em sua pesquisa, teve como objetivo entrevistar futuros egressos do curso de Bacharelado em Administração, e buscou levantar uma percepção destes no âmbito das organizações sobre a gestão de diversidade de gênero.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Serão apresentados e discutidos os resultados encontrados na pesquisa. Para tal, dividiram-se, na caracterização dos sujeitos da pesquisa, características profissionais, finalizando com a percepção dos entrevistados sobre questões de gênero no mercado de trabalho.

4.1 Caracterização dos sujeitos da pesquisa

De acordo com os dados coletados, observou-se que a maioria dos respondentes é do sexo feminino, totalizando 43 respostas (69%), contra 19 respostas do sexo masculino (31%), percebendo-se uma similaridade com o trabalho de Sommer (2018). A autora analisou os estudantes de Administração durante o período de estágio, e apontou ter encontrado um número maior de respondentes do sexo feminino 62,1%, e, do sexo masculino, 37,9%.

No quesito idade, observou-se que 37 (60%) entrevistados possuem idade de 19 a 24 anos; 16 (26%), de 25 a 30 anos; 6 (10%), de 31 a 36 anos; 2 (3%), a partir de 36 anos; e 1(1%) até 18 anos.

Na caracterização da pesquisa, 93,5%, correspondente a 58 pessoas, são solteiras; 4,8%, ou 3 pessoas, são casadas/união estável; e 1,6% (1 pessoa) é divorciada. Havia, no questionário, a opção “viúvo”, mas ninguém se enquadrando nessa alternativa. Em relação a possuir filhos, 93,5%, o equivalente a 58 pessoas, não têm filhos, e 6,5%, correspondente a 4 pessoas, têm filhos. Observa-se que a maioria dos respondentes são jovens e não possuem filhos.

Além disso nenhum dos respondentes encontra-se no 2º período do curso; no 4º período, apenas 3,2%; já 9,7% estão cursando o 1º e 6º períodos; e, no 5º período, 14,5%. A maior parcela da amostra de 62 estudantes que atuam no mercado de trabalho pesquisado está cursando o 3º, 7º e 8º períodos do curso de bacharelado em Administração, com 16,1%, 19,4% e 27,4%, respectivamente.

4.2 Características profissionais

As características profissionais apresentam o perfil dos cargos dos alunos do Curso de Bacharelado em Administração participantes da pesquisa. De acordo com resultado, notou-se que 51,6% atuam no cargo operacional, 9,7% estão fazendo estágio, 8,10% atuam no cargo de gerência, 8,10% trabalham com vendas e 1,6% atuam em outros cargos.

Em uma análise quanto aos cargos onde houve mais respondentes, observa-se que, em relação ao cargo operacional, 74,20% (23 pessoas) é representado por mulheres, e 25,80% (8 pessoas), por homens; dentre os que selecionaram estágio, 60% (3 pessoas) são homens, e 40% (2 pessoas), mulheres; já o de gerência, 75% (3 pessoas) são mulheres, e 25% (1 pessoa), homem.

Em sua pesquisa, Souza e Santos (2013) ressaltam que, atualmente, as empresas estão dando mais oportunidades para que as mulheres atuem em cargos de liderança. As mulheres, hoje, são vistas como concorrentes fortes em processos de admissões e promoções, apesar de que ainda haja uma resistência da sua atuação em cargos superiores, pois ainda há homens que não aceitam ser liderados por mulheres. O ideal é que as empresas deem oportunidades a todos, independentemente do gênero. A pesquisa de Souza (2019) revelou que o número de mulheres em cargos de liderança ainda é baixo, segundo seus entrevistados. O autor associa essa resistência à visão da sociedade de que a mulher tem a imagem de “donas-de- casa”, sendo este um paradigma a ser superado.

Sobre o aspecto da renda mensal, pôde se observar que 50% dos alunos recebem até 1 salário mínimo, o que pode ser explicado pelo fato de a maioria atuar em cargos de trabalho voltados para a área operacional; 42% recebem de 1 a 2 salários mínimos; 5%, de 2 a 3 salários mínimos; e 3%, mais de 3 salários mínimos, sendo que o cargo de quem recebe 3 salários mínimos é de gerência e trabalho autônomo. Outra questão analisada referente à renda mensal dos respondentes foi a porcentagem de homens e mulheres dentro das faixas salariais, observadas na Tabela 1.

A área operacional, conta com a maior quantidade dos respondentes, o que pode justificar também o salário recebido pelos alunos do curso de Bacharelado em Administração. Em uma análise entre o gênero, observou-se que 67,75% são representados por mulheres que recebem até um salário mínimo, as quais também representam a maior fatia de até 2 salários, com 76,93%.

Na faixa salarial de 2 a 3 mínimos, observa-se uma porcentagem maior, de 66,66%, entre os homens; no entanto, 3 pessoas (1 mulher e 2 homens) encontram-se nesta faixa salarial em cargos de gerência (homem), analista (mulher), operacional (homem).

Tabela 1 – Faixa salarial entre homens e mulheres respondentes

Faixa Salarial	Homens	Mulheres
Até 1 salário mínimo	32,25%	67,75%
De 1 a 2 salários mínimos	23,07%	76,93%
De 2 a 3 salários mínimos	66,66%	33,34%
Mais de 3 salários mínimos	50%	50%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Souza e Santos (2013) citam que os homens predominam em quase todos os postos de trabalho, especialmente naqueles que costumam fornecer as melhores condições e remuneração. As mulheres ocupam em menor número os postos de trabalho mais valorizados (logo conferidos aos homens em larga escala).

Já entre os estudantes do curso de Bacharelado em Administração que estão no mercado de trabalho, observou-se um número maior de mulheres em cargos de gerência, e a faixa salarial de mais 3 salários apresentou um resultado de 50% tanto para mulheres quanto para homens.

Sommer (2018) aponta, em sua pesquisa, que as mulheres investem mais em educação, podendo ser uma justificativa ao fato de que, para equiparar seus salários com os dos homens, em funções equivalentes, elas têm de demonstrar maior competência, conhecimento, habilidade e inteligência.

Probst e Ramos (2013), em contrapartida, ressaltam que, apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina e de ter adquirido mais instrução, os salários não acompanharam este crescimento. As mulheres ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função.

A faixa salarial de 2 a 3 salários mínimos apresenta mais ocorrência entre o sexo masculino, o que, de certa forma, se assemelha à pesquisa de Sommer (2018), cujos resultados apontaram a tendência de salários maiores para os homens.

4.1 Percepções dos entrevistados sobre questões de gênero no mercado de trabalho

Os entrevistados foram questionados se já se depararam com alguma vaga de emprego em que a organização especificava o sexo desejado para o preenchimento. Percebe-se que 90,3% dos respondentes já se depararam com vagas que especificavam o gênero para sua ocupação. Em uma comparação com a pesquisa de Sommer (2018), observa-se que a autora, em sua investigação, apresentou que a maioria dos respondentes, 57,3%, relatou não ter se deparado com especificação do gênero para uma vaga de estágio.

Com relação à presença de elementos indiretamente discriminatórios nos anúncios ou cadastros de vagas, os entrevistados foram questionados se já se depararam com anúncios de vagas de emprego que continham elementos discriminatórios, e 51,6% disseram que sim, contra 48,4% que declaram que não.

Para se entender quais seriam esses elementos discriminatórios, houve uma questão aberta (não obrigatória, pois não foram todos que se depararam com esse tipo de anúncio) para indicar conhecimento de tais elementos. Obteve-se um total de 30 respostas, sendo estas variadas: disponibilidade para viagens (13), disponibilidade de horário (12), sexo (7), se possui filhos (7), estado civil (4), idade (1), experiência (1), carteira de habilitação (1).

Duas pessoas do sexo feminino relataram a preferência por homens para a vaga devido à disponibilidade de horário, e a outra relatou sobre a empresa especificar vaga para quem não tivesse filhos.

Em uma comparação com a pesquisa de Sommer (2018), 60,2% dos participantes responderam também já ter se deparado com elementos indiretamente discriminatórios nos anúncios ou cadastros de vagas. Dentre esses elementos, os que mais se destacaram foram também a disponibilidade de horários e viagens, filhos e estado civil, além da carteira de habilitação.

Percebe-se que, de forma indireta, ainda existe discriminação em relação às mulheres, colocando a candidata em desvantagem. Sommer (2018) ressalta que esses elementos influenciam a escolha, podendo ser de forma consciente ou não, levando ao favorecimento oculto de gênero na contratação ou promoção de alguém. Esses tipos de fatores deixam a mulher em desvantagem em relação aos homens.

Outra questão abordada foi a proporção de homens e mulheres nas organizações. Os entrevistados foram questionados se na organização onde trabalham há proporcionalidade na quantidade de homens e mulheres. Diante disso, 46,8%, o correspondente a 29 alunos, disseram que sim, é proporcional; 53,2%, ou 33 alunos, disseram que não.

Quanto ao questionamento referente aos cargos de liderança dentro das organizações, os alunos responderam se na organização onde trabalhavam havia mais homens ou mulheres nestes cargos. Entre os respondentes, 42% disseram que há mais homens nos cargos de liderança, 37% disseram que há mais mulheres e 21% disseram que são equivalentes.

De acordo com Sommer (2018), houve uma similaridade no quesito liderança, notando-se um maior número de homens ocupando esses cargos, com um percentual de 57,3%, e 19,4% de mulheres. De acordo com estatísticas fornecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2021), podemos perceber que há uma quantidade maior de homens empregados do que de mulheres.

Souza (2019), em sua pesquisa, também encontrou resultados semelhantes aos dos entrevistados, onde o número de indivíduos do gênero feminino ocupando posições de liderança é muito baixo se comparado ao gênero masculino. O autor ressaltou que o resultado indica a necessidade de práticas voltadas a mudanças de paradigmas.

Um ponto que chamou a atenção de um dos entrevistados da pesquisa de Souza (2019) foi a transparência das políticas voltadas ao aumento do número de mulheres nos cargos de liderança.

Na prática, a desigualdade entre homens e mulheres, de acordo com estudo publicado pelo jornal Estado de Minas (2019), a mulher é 1,7 vezes mais propensa a não ser considerada para uma oportunidade porque é vista como não flexível ou com baixo comprometimento; 1,6 vezes mais propensa a receber remuneração menor do que os homens em posições semelhantes; 1,5 vezes mais propensa a não ser considerada para uma posição/oportunidade por conta de diferenças no estilo de liderança ou de relacionamento interpessoal.

Diante dos resultados expostos na questão anterior, percebeu-se a necessidade de conhecer a proporção de homens e mulheres nas contratações das organizações onde os respondentes trabalham. Com relação à percepção dos estudantes, 40,3 % responderam que são equivalentes, 30,6% disseram que há mais contratações de homens e 30,6% disseram que há mais contratações de mulheres. Percebe-se, a partir dos dados, a evolução de admissão da mulher, sendo esta outra semelhança com o estudo de Sommer (2018), onde a maioria dos pesquisados tiveram a percepção de que as contratações são equivalentes entre homens e mulheres.

Entre os entrevistados, 54,8% acreditam que não há diferenciação entre as atividades realizadas entre homens e mulheres, enquanto 45,2% acreditam que existe.

Outro ponto averiguado entre os respondentes foi qual a área da empresa que trabalha em que há mais mulheres, sendo que cada participante poderia falar quantos cargos preferissem. Houve respostas como: administrativo (25), atendimento (6), vendas (5), escritório (4), gerência (4), recursos humanos (RH) (3), limpeza (3), cozinha (2), recepção (2), setor de produção (2), financeiro (2), serviços gerais (1), secretaria de obras (1), secretaria de educação (1), setor de licitação (1), caixa (1), supermercado (1), *marketing* (1), gestão (1), salão (1), auxílio de criação de projetos (1), tratorista (1).

Souza e Santos (2013) explicam que as mulheres, em sua maioria, são profissionais atentas aos detalhes de cada situação, fazendo com que elas tenham uma visão ampla da empresa. Em função de suas características pessoais, costumam ser bem-sucedidas nos processos de comunicação e negociação.

A área de graduação onde a porcentagem masculina é esmagadora está relacionada às Tecnologias, com 86,4%, e Engenharias, com 62,7%, seguida da Agricultura, com 48,7% da preferência. No que diz respeito à preferência feminina, o percentual maior está na Educação 75,6%, Saúde 73,8% e Ciências Sociais, com 72,3%, o que influencia e reflete pesadamente na distribuição de cargos e preferência dentro das organizações.

Ao contrário da pergunta anterior, foram indagados em qual área da empresa que trabalham em que há mais homens, havendo respostas como: operacional (11), técnico (6), agrícola (6), vendas (6), oficina (5), gerência (4), produção (4), indústria (2), almoxarifado (2), abastecimento (1), trânsito (1), serviços gerais (1), caixa (1), transportes (1), licitação (1), estoque (1), reposição (1), motorista (1), atendimento (1), serviço manual (1), e 6 respondentes disseram que, na empresa em que trabalham, não há homens.

Os respondentes foram questionados também se o salário é igual para homens e mulheres que exercem a mesma função na empresa onde atuam.

Dentre os respondentes que afirmaram que os salários foram iguais, 51,6%, equivalente a 32 pessoas, sendo 19 mulheres e 12 homens, ocupam cargos operacionais, em sua maioria. Somente uma pessoa do sexo feminino que ocupa cargo operacional apontou que as mulheres recebem salário maior que dos homens.

Guedes (2021) aponta que as mulheres receberam 77,7% dos salários dos homens em 2019. Ele ressalta ainda que essa proporção pode ser maior quando comparados cargos de maiores rendimentos, como de diretores e gerentes. De acordo com o IBGE (2019), nesse grupo de cargos elevados, as mulheres ganham apenas 61,9% dos rendimentos dos homens.

Para Probst e Ramos (2013), o grande desafio para as mulheres dessa geração é tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A disparidade salarial influencia diretamente as mulheres em seu desenvolvimento. Nunes Neto *et al.* (2016) explicam que:

As disparidades salariais não só afetam a vida de trabalhadores do sexo feminino, mas de toda a sua família, especialmente quando estas mulheres são chefes de família ou mães solteiras. As disparidades salariais contribuem para as más condições de vida, má nutrição e, assim, dificulta o alcance da meta de desenvolvimento do milênio relacionado com a erradicação da fome e pobreza (NUNES NETO *et al.*, 2016, p.8).

Apesar de as mulheres possuírem uma escolaridade maior que a dos homens, sua inserção no mercado de trabalho e na vida pública permanece em situação de vulnerabilidade. Apenas 54,6% das mulheres de 25 a 49 anos, com crianças de até três anos de idade, estavam empregadas em 2019, enquanto a porcentagem dos homens na mesma condição era de 89,2%. Ou seja, uma diferença de mais de 30 pontos percentuais (GUEDES, 2021).

Outro ponto importante da pesquisa está relacionado à sobrecarga com as funções domésticas e/ou familiares. Dentre os respondentes, 53,2% disseram que não se sentem sobrecarregados, dentre estes, 14 mulheres e 19 homens. Já 46,8% disseram que sim, que se sentem sobrecarregados, dentre estes, 27 mulheres e 2 homens. Podemos observar que, das 41

mulheres, 27 responderam que sim, e, entre os homens (21 homens), somente 2. Diante desses dados, podemos dizer que as mulheres são mais sobrecarregadas em serviços domésticos e/ ou familiares que os homens.

Como argumentado na introdução, de acordo com Capelle e Melo (2010), atualmente, as mulheres, além de serem esposas, mães e terem afazeres domésticos, procuram ocupar seu espaço no mercado de trabalho. A dupla jornada de trabalho, e até tripla, influencia na entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Na questão quanto ao fato de as obrigações domésticas e/ou familiares de alguma forma dificultarem as atividades acadêmicas ou o emprego, o resultado foi 89,7% (27 mulheres e 2 homens) avaliando como sim, e apenas 10,3% acreditam que não dificultam. Observa-se novamente um número de mulheres que se sentem influenciadas pelas obrigações domésticas com relação ao emprego ou estudos.

Guedes (2021) explica que, semanalmente, são 21,4 horas gastas por mulheres, enquanto os homens dedicam apenas 11 horas do tempo para tarefas de casa. Os dados mostram que a inserção feminina no mercado é dificultada também pela necessidade de conciliação da dupla jornada.

Segundo Nunes Neto *et al.* (2016),

Hoje as mulheres além de realizar as tarefas domésticas e cuidar dos filhos, elas também ajudam no orçamento familiar; a mulher, de certa forma, tornou-se independente, ela trabalha, estuda, toma suas próprias decisões, tem suas responsabilidades e é capaz ainda de incorporar outras atividades que apareçam, fazendo-as com eficiência (NUNES NETO *et al.*, 2016, p. 8-9).

Na última questão, os respondentes foram questionados quanto ao estado civil e sobre se o fato de possuir filhos tem os mesmos efeitos sobre mulheres e homens na contratação. Dentre os respondentes 82,3 % (51 pessoas) disseram que não, e 17,7% (11 pessoas), sim. Dentre estes 82,3% que disseram não, 25,8% (16 pessoas) foram homens, podendo inferir que até os homens acham que as mulheres casadas ou com filhos ficam em desvantagem.

Estudos apontam uma maior propensão à inatividade das mulheres com filhos, (MARON E MEULDERS, 2008, SOUZA *et al.* 2011, e GUIGINSKI, WAJNMAN, 2019). Além disso observa-se que a presença de filhos, em especial os pequenos, aumenta a probabilidade de precariedade do trabalho para as mulheres (BRUSCHINI, 2007; MONTALI, 2012, GUIGINSKI e WAJNMAN, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história, foi possível observar a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, das lutas às conquistas que hoje fazem parte de leis que asseguram direitos iguais entre homens e mulheres em ambientes profissionais, entre atividades e cargos ocupados por ambos.

Notam-se ainda desigualdades e preconceitos com relação às mulheres em cargos de liderança. A mulher ainda é vista como “sexo frágil”, e, apesar de possuir um perfil profissional de maior qualificação, a diferença salarial encontra-se presente.

O presente estudo se propôs a mostrar o perfil profissional dos estudantes do curso de Bacharelado em Administração, comparando as médias salariais entre homens e mulheres, a fim de verificar os salários de cargos semelhantes entre os gêneros, além de buscar o percentual de mulheres em cargos de liderança e a desigualdade no ambiente de trabalho.

O perfil dos respondentes são mulheres, com idade entre 19 e 24 anos, cursando o 8º período do curso de Bacharelado em Administração. Ocupam cargos operacionais, sendo o salário predominante de até um salário mínimo.

Analisando a percepção dos pesquisados com relação ao gênero no mercado de trabalho, chegou-se à conclusão de que a maioria já se deparou com vagas que desejavam

pessoas do sexo masculino e pessoas do sexo feminino. No entanto, em uma comparação quando a exigência é por apenas homens ou mulheres, alguns respondentes já se depararam com a situação.

Dentro deste contexto, ainda foi observado que o fato de as mulheres serem casadas e com filhos pode influenciar em sua contratação para uma vaga. Os alunos acreditam que isso pode interferir na decisão da escolha, apesar de não terem se deparado com essa situação, alegando que, em seus ambientes de trabalho, isso não ocorre.

Quanto ao cargo de liderança e salários, os homens saem na frente, sendo que as mulheres ainda têm dificuldade de chegar a patamares hoje exercidos pelos homens. Dentro do resultado das respostas dos pesquisados, a maioria alegou que os salários de homens e mulheres são iguais; no entanto, dados recentes do IBGE mostram que as mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens. Além disso, quando elas estão em cargos de gerência e liderança, a diferença ainda é maior, e, infelizmente, há maior concentração feminina em setores com remuneração mais baixa.

Essa desigualdade ainda é muito visível, e o maior desafio das mulheres é reverter esse quadro. Elas ainda buscam superação diante de todos os obstáculos encontrados para estarem em igualdade no mercado de trabalho. Hoje, existem leis que amparam e possibilitam a igualdade entre homens e mulheres.

O senado aprovou recentemente um projeto que pune, com multa, as empresas que remuneram mulheres com salário inferior ao dos homens que exerçam a mesma função. No entanto, é visível que ocorra uma mudança nos paradigmas das empresas (BRANDÃO, 2021). Em uma análise no cenário brasileiro com relação à ocupação das mulheres no mercado de trabalho formal, observou-se que, desde 2002, vem ocorrendo uma queda na contratação de mulheres. No entanto, na cidade da instituição pesquisada, no mesmo período, vem ocorrendo um movimento inverso, pois houve um aumento na contratação feminina.

Também é importante registrar certa dificuldade na aplicação do questionário. Devido à pandemia da COVID-19, ele foi disponibilizado online, o que fez a pesquisa depender do acesso dos alunos do curso de Bacharelado em Administração.

Conclui-se que o trabalho alcançou os objetivos propostos, além de deixar uma oportunidade de aprofundamento do tema, buscando uma amostra maior, talvez abrangendo outros cursos da instituição federal de ensino pesquisada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de Salários por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, p. 196-217, abr./jun. 2002. Disponível em: https://www.bnb.gov.br/projwebren/Exec/artigoRenPDF.aspx?cd_artigo_ren=276. Acesso em: 21 set. 2020.

AVOSANI, M. **A evolução dos direitos da mulher no mercado de trabalho com ênfase na licença-maternidade**. 2018. Monografia (Obtenção de grau em Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2018.

BARBOSA, R. P. Relações de gênero e a lógica da competência no mercado de trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 2, p. 36-52, 2013. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/16533>. Acesso em 18 jan. 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, Ricardo Paes de; CORSEUIL, Carlos Henrique; SANTOS, Daniel Domingues dos; FIRPO, Sérgio Pinheiro. **Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar**. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4028. Acesso em: 3 set. 2020.

BRANDÃO, M. **Senado aprova multa para discriminação salarial contra mulheres**. Agência Brasil. 30/03/2021. (online). Brasília, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições técnicas, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm. Acesso em: 20.jan.2020.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos adimensionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 03 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (**RAIS**): ano-base 2020. – Brasília: ME, SEPT – STRAB - SPPT - CGCIPE. 2020, 53p. Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2020.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cafajeste. Pesqui.**, São Paulo, v. 34, n. 121, pág. 105-138, abril de 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742004000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em 18 jan. 2021.

BRUSCHINI, M. C. “Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos”. In: **Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Brasil-França**. Rio de Janeiro, UFRJ/IFCS, 09 a 12 de Abril de 2007. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/mulher>. Acesso em: 26 out. 2020.

CAPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O.; Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 71-99, jan./fev. 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000300006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 3 set. 2020.

CAVALVANTI, N. C. S. B.; BAÍÁ, D. C. P. Ser Mãe no Mundo do Trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. In: 13º Mundo de Mulheres Fazendo Mundo Gênero 11 - MM. **Anais...** Florianópolis - SC, 2017. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Ser_mae_nomundodotrabalho.pdf. Acesso em 19 jan. 2021.

DIEESE. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização**. Boletim Especial 8 de março – Dia da mulher, São Paulo. 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>. Acesso em: 15 jul. 2022.

DIOTTO, N.; DECKERT, J. F.; OLIVEIRA, P.; SELL, C. L.; SOUTO, R. B. **A condição da mulher no decorer da história e os direitos conquistados a partir das lutas e movimentos sociais**, 2015. Disponível em: <https://home.unicruz.edu.br/mercosul/pagina/anais/2015/1%20-%20ARTIGOS/A%20CONDICAO%20DA%20MULHER%20NO%20DECORRER%20DA%20HISTORIA%20E%20OS%20DIREITOS%20CONQUISTADOS.PDF>. Acesso em: 29 set. 2020.

ESTADO DE MINAS. **Apenas 3% das mulheres no Brasil ocupam cargos de liderança, aponta pesquisa**. (online). 2019. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/07/12/internas_economia.1069103/apenas-3-mulheres-brasil-ocupam-cargos-de-lideranca-aponta-pesquisa.shtml. Acesso 4 abr. 2021.

FARIA, C. A. P. de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48. p. 173-196, fev. 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 3 set. 2020.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 2222 p.

FERREIRA, F. H. G. **Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional?** In: HENRIQUES, Ricardo (org.). *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. Disponível em: <http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/td415.pdf>. Acesso em 19 jan. 2021.

FIORIN; P. C.; OLIVEIRA, C. T.; DIAS, A. C. G.; Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 5, p. 25-35, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005. Acesso em: 21 jan. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Editora Atlas. 2014. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

GUIGINSKI, J. e WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População* [online]. 2019, v. 36. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>. Acesso em: 15 jul. 2022.

GUEDES, M. **Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE**. CNN Brasil. 04 de março de 2021. RIO, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/04/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge>. Acesso em 04 abr. 2021.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. D. A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 9, n. 3, p. 489-505, jul./set. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/8208>. Acesso em: 3 set. 2020.

IPEA: Ministério do Trabalho. **Mercado de trabalho : conjuntura e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho, Brasília, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf. Acesso em: 15 jul. de 2022.

LEMOS, L. T. C.; LOPES, D. R. C.; OLIVEIRA, M. A. L. Reflexões sobre as políticas públicas voltadas para as mulheres no século XXI. In: VI Jornada Internacional de Políticas Públicas. **Anais[...]** São Luís, MA, 2013.

LUZ, A. F. da; FUCHINA, R. **Evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho**. In: II Seminário Nacional de Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. **Anais[...]** Rio Grande do Sul, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

MARON, L.; MEULDERS, D. **Having a child: a penalty or bonus for mother's and father's employment in Europe?** Université Libre de Bruxelles, 2008.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K218301.pdf. Acesso em: 29 set. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). **Dados do RAIS**. 2021. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em 21 jan. 2021.

MONTALI, L. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 18., 2012, Águas de Lindoia, SP. **Anais [...]**. Águas de Lindoia: Abep, 2012.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, A. N. H. Z. Concepção de Maternidade para Mulheres Executivas: Uma Questão Contemporânea. In: ENGPR. **Anais[...]** Curitiba, PR, 2017.

NUNES NETO, A. CORPA, C.; MIBACH, S.; BARROS, F. A inserção da mulher no mercado de trabalho. **JICEX**, v. 7, n. 7, 2016. Disponível em: <http://unisantacruz.edu.br/revistas/index.php/JICEX/article/view/1419>. Acesso em 04. abr. 2021.

PAOLI, M. C. **Os trabalhadores urbanos na fala dos outros: tempo, espaço e classe na história operária brasileira**. In: LOPES (org.) **Cultura e identidade operária**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1985.

PONTE, J. P. D. **Estudos de caso em educação matemática**. Grupo de Investigação DIFMAT– Didáctica e Formação de Professores de Matemática Centro de Investigação em

Educação e Departamento de Educação Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. Lisboa, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3007/1/06-Ponte%28BOLEMA-Estudo%20de%20caso%29.pdf>. Acesso em 14 set. 2020.

PROBST, E.R.; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação v.1, n.1, p.1-8, 2013. Disponível em: https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 29 set. 2020.

RENGEL, M. M. **Proteção da mulher na relação de emprego**. 2008. Monografia (Obtenção de grau em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2008. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Marcelo%20May%20Rengel.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2020.

SOMMER, B. M. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: percepções de estudantes de Administração durante a experiência de estágio**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/187629>. Acesso em: 14 set. 2020.

SOUZA, E. S.; SANTOS, S. P. dos. **Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP)**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Eça de Queiros, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://silo.tips/download/mulheres-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-com-estudantes-universitarios-do-curso>. Acesso em: 16 set. 2020.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 28, n. 1, p. 57-79, 2011.

SOUZA, E. J. O. **Gestão da diversidade de gênero: uma análise da percepção dos futuros egressos do curso de Administração**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2019. Disponível em: <https://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/2296>. Acesso em: 16 set. 2020.

TEIXEIRA, M.S. Perfil da Mulher no Mercado de Trabalho. **Id on Line Revista de Psicologia**, Julho de 2012, vol.1, n.17, p. 95-123. Julho, 2012. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/195>. Acesso em: 17 set. 2020.

UHR, D. A.; FRIO, G. S.; ZIBETTI, A.; UHR, J. G. Z. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 194-213, abr./jun. 2014. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34463/um-estudo-sobre-a-discriminacao-salarial-no-mercado-de-trabalho-dos-administradores-do-brasil/i/pt-br>. Acesso em: 3 set. 2020.

WANDELLI, L.V. **Despedia abusiva**. O direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo: LTR, 2004. 480p.

ⁱ Dados fornecidos pela secretária acadêmica do curso.