

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MAUÁ
EXTENSÃO JOÃO PAULO II**

JOYCE DE OLIVEIRA INÁCIO
LETICIA MACIEL CARVALHAES
TAINA LIMA DE ALMEIDA
TAINÁ VIVAQUA DOS SANTOS
THALIA GOMES DE LIMA

**OS DESAFIOS QUE AS MULHERES ENFRENTAM AO INGRESSAR
NO MERCADO DE TRABALHO**

Mauá – SP
Dezembro/2022

JOYCE DE OLIVEIRA INÁCIO
LETICIA MACIEL CARVALHAES
TAINA LIMA DE ALMEIDA
TAINÁ VIVAQUA DOS SANTOS
THALIA GOMES DE LIMA

OS DESAFIOS QUE AS MULHERES ENFRENTAM AO INGRESSAR
NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual de
Mauá como requisito para a obtenção do
título de técnico em Administração.

Orientadora do projeto: Prof.^a Esp.
Cláudia Emanoela Bonfim

Mauá – SP
Dezembro/2022

JOYCE DE OLIVEIRA INÁCIO
LETICIA MACIEL CARVALHAES
TAINA LIMA DE ALMEIDA
TAINÁ VIVAQUA DOS SANTOS
THALIA GOMES DE LIMA

OS DESAFIOS QUE AS MULHERES ENFRENTAM AO INGRESSAR
NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual de
Mauá como requisito para a obtenção do
título de técnico em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado em: 05/12/2022.

Banca examinadora:

prof.^a. Esp. Cláudia Emanoela Bonfim, ETEC de Mauá – Orientadora

Prof. (Título) Nome do Professor, ETEC de Mauá – Avaliador

Prof. (Título) Nome do Professor, ETEC de Mauá – Avaliador

Este trabalho é dedicado a todas as mulheres que buscam na sociedade atual ser ouvida, que querem encontrar a igualdade de direitos, equidade nos salários e autonomia para assumir cargos de liderança nas organizações.

Agradecemos aos Professores da ETEC de Mauá pela dedicação e ensinamentos transmitidos que permitiram que o trabalho fosse realizado; aos nossos amigos que contribuíram com materiais de pesquisa, que possibilitaram que nós conseguíssemos finalizar este trabalho.

“Algumas mulheres escolhem seguir os homens. Outras escolhem seguir seus sonhos. Se você está se perguntando em qual direção seguir lembre-se de que sua carreira jamais acordará de manhã e não dirá que não te ama mais”.

LADY GAGA (s.d.)

RESUMO

Pode – se notar que mulheres são minoria no ambiente corporativo, levando em consideração que são a maioria da população brasileira, mediante a este fato segue neste documento dados sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho. Desde a antiguidade se tem relatado que a mulher depende do homem para sustentá-la e que sua função é apenas doméstica e de certa forma, na atualidade a questão permanece a mesma, porque a mulher em cenários de entrevistas de emprego tem questionamentos sobre maternidade, pretensão salarial e cargos de confiança nos quais levantam uma nova desigualdade que seria a dupla jornada feminina. Considera-se, que, para um avanço das discussões serão necessários novos hábitos, métodos e práticas criadas desde a contratação nas empresas, a integração e até mesmo promoções em cargos de liderança, dando espaço para a competência em lidar com o trabalho e qualquer cargo que lhes sejam oferecidos pois é preciso dar destaques merecidos a mulheres que se sobressaem nas empresas. O tipo de pesquisa foi exploratório por meio de métodos e critérios, que traz uma proximidade da realidade do mundo corporativo feminino e estudo de campo, onde as etapas da metodologia que corresponde à observação, coleta, análise e interpretação dos dados de um questionário com a participação de 311 mulheres na idade de 14 e 45 anos ou mais e 2 mulheres entre 28 e 45 anos que se destacaram em cargos corporativos. Os resultados obtidos mostram que a mulher no mercado de trabalho sofre um certo preconceito e uma desigualdade de gêneros. Considera-se viável que esse estudo indique informações precisas a respeito do fenômeno estudado e espera-se que novas discussões possam incrementar ainda mais as ricas informações por este estudo colocadas.

Palavras-chave: Ambiente corporativo. Cargos de confiança. Maternidade. Desigualdade de gêneros. Mulher.

ABSTRACT

It can be noted that women are a minority in the corporate environment, taking into account that they are the majority of the Brazilian population, through this fact follows in this document data about the insertion of women in the labor market. Since ancient times it has been reported that women depend on men to support them and that their role is only domestic and, in a way, today the issue remains the same, because women in job interview scenarios have questions about motherhood, salary claims and positions of trust in which they raise a new inequality that would be the double female journey. It is considered that, for an advance in the discussions, new habits, methods and practices will be necessary, created from hiring in the companies, to integration and even promotions in leadership positions, giving space to the competence in dealing with the work and any position they are offered, because it is necessary to give deserved highlights to women who stand out in the companies. The type of research will be exploratory through methods and criteria, which brings a proximity to the reality of the female corporate world and field study, where will be the steps of the methodology that corresponds to the observation, collection, analysis and interpretation of data from a questionnaire with the participation of 311 women aged 14 and 45 years old or more and 2 women between 28 and 45 years old who stood out in corporate positions. The results obtained show that women in the labor market suffer a certain prejudice and gender inequality. It is considered feasible that this study indicates precise information regarding the studied phenomenon and it is hoped that new discussions can further enhance the rich information put forth by this study.

Key words: Corporate environment. Trust positions. Maternity. Gender inequality. Women.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	33
Figura 1.2 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	34
Figura 1.3 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	34
Figura 1.4 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	35
Figura 1.5 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	35
Figura 1.6 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	36
Figura 1.7 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	36
Figura 1.8 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	37
Figura 1.9 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	33
Gráfico 1.2 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	34
Gráfico 1.3 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	34
Gráfico 1.4 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	35
Gráfico 1.5 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	35
Gráfico 1.6 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	36
Gráfico 1.7 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	36
Gráfico 1.8 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	37
Gráfico 1.9 – Título da figura indicado dentro do corpo do trabalho.....	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEETEPS	Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
1.1 Inserção da mulher no mercado de trabalho.....	17
1.2 Direitos trabalhistas da mulher.....	18
1.3 Conquistas femininas no século XXI.....	20
1.3.1 Mulher e maternidade.....	22
1.3.1.1 Diferenças no tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho e ambiente corporativo.....	24
1.3.1.1.1 Mulheres em cargos de liderança.....	26
2 METODOLOGIA	27
2.1 Tipo de pesquisa.....	27
2.2 Abordagem da pesquisa.....	27
2.3 Local e participantes das entrevistas.....	27
2.3.1 Participantes questionário.....	27
2.3.1.1 Instrumentos.....	28
2.3.1.1.1 Procedimentos metodológicos.....	29

3	DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS DE PESQUISA.....	30
3.1	Entrevistas	30
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
	REFERÊNCIAS	40
	APÊNDICES	42

INTRODUÇÃO

Mulheres são maioria entre a população brasileira, no entanto, segundo o IBGE (2019), são a minoria entre os brasileiros que trabalham 42,81%, e quando entram no mercado de trabalho, representam o maior número, porém, entre as vítimas de assédio tanto moral quanto social e sexual.

Atualmente, pode-se observar que a participação feminina no mercado de trabalho teve um grande salto, diante disso apresentamos algumas propostas para que a permanência dessas mulheres seja um fato e que esse índice continue a crescer. No mercado de trabalho mulheres precisam de reconhecimento, tanto em suas competências técnicas, quanto nas comportamentais, precisam de respeito e muita confiança em que serão depositadas suas habilidades.

A questão central do trabalho desenvolvida pelo grupo é a discussão de como se constroem representações sociais, onde se destaca nessa representação a desigualdade entre homens e mulheres. O preconceito começa quando na noção dos empresários a mulher contratada significa e representa uma força secundária. Essa noção equivocada vive no presente imaginário da sociedade, no meio empresarial, sindical e as vezes até por parte do pensamento de algumas mulheres.

Tem-se como principal desafio mudar essa percepção com bases e fundamentos de que a presença feminina no mercado de trabalho trás e agrega valor, onde não é necessário seguir estruturas anteriormente pré-impostas que se reproduzem as hierarquias entre homens e mulheres e os padrões de discriminação e subordinação de gêneros no mercado de trabalho.

Objetivo geral

Neste trabalho tem-se como objetivo apresentar os desafios que as mulheres enfrentaram e enfrentam para conseguir se inserir no mercado de trabalho, existe também a intenção de destacar as qualidades de mulheres empoderadas que merecem cargos de destaque, gestão, liderança e o respeito perante as organizações.

Objetivos específicos

Identificar as principais dificuldades que as mulheres enfrentaram no passado para garantir seus direitos e os desafios do cenário atual.

Apresentar as conquistas femininas no século XXI

Demonstrar as diferenças entre homens e mulheres no ambiente corporativo, referente a salários e formas em que são vistos, onde a mulher é de certa forma diminuída, mesmo ocupando a mesma posição em relação ao cargo.

Elaborar entrevistas com mulheres em cargos de liderança, sobre quais foram as maiores dificuldades e como se sentem em uma posição de poder.

Problema de pesquisa

A desigualdade de gênero está presente em toda a sociedade e a luta feminina para a afirmação da sua condição produtiva é histórica e complexa, sendo que as mulheres eram consideradas dependentes dos maridos antes da constituição de 1988 (COSTA, 2005, p. 3).

Nota-se que a dificuldade da inserção da mulher no mercado de trabalho ainda é um problema atual, por exemplo, durante a entrevista de emprego questionamentos ofensivos sobre maternidade e pressão de ter que provar sua capacidade no âmbito profissional.

A inserção no trabalho não retira da mulher a responsabilidade das atividades domésticas, considerado a dupla jornada de trabalho feminina e assim gerando uma nova desigualdade. Atividades que homens e mulheres realizam dentro de casa refletem em comparação de sexo, causando a naturalização do doméstico e a subordinação sendo apenas do feminino.

Com todo o histórico de luta da mulher no decorrer dos anos, fica o questionamento do porquê existem tantas dificuldades para a inserção da mulher no mercado de trabalho, isso em pleno século XXI, onde se discute tanto sobre direitos iguais?

Hipóteses

As empresas, inicialmente, devem buscar analisar de fato a formação, competência, domínios e habilidades de cada colaborador no momento da

contratação, se aprovada a empresa se preocupa em dar suporte e assistência, tanto na vida profissional quanto pessoal.

Para mulheres que possuem filhos as organizações devem disponibilizar um auxílio creche, para as mães que amamentam após a licença maternidade, para não cortar o vínculo entre mãe e filho, elas podem amamentar em um espaço criado na empresa durante 30 minutos (não sendo obrigatório).

A empresa deve procurar sempre realizar avaliações de desempenho, para proporcionar oportunidades de melhores cargos, disponibilizando programas de oportunidades para se candidatar e participar dos processos seletivos internos, mediante as competências e habilidades, tanto técnicas quanto comportamentais. Desta forma a empresa reduz a desigualdade de gêneros, promovendo de fato por mérito.

Quando uma mulher for promovida a um cargo de liderança nas empresas serão realizados treinamentos descontraídos (coffee break) para aproximação dela com a sua equipe, onde poderão analisar juntamente com a diretoria e gerencia o que levou a receber a promoção de liderança.

Referente a assédios, a política da empresa deverá ser extremamente rigorosa e repudiar todos os tipos de desrespeito a mulher, as sanções aplicadas podem variar de advertências, suspensões e justa causa, se tratando de casos graves a mulher terá apoio do departamento jurídico para denúncias e processos judiciais.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo irá conter tópicos que apresentam a trajetória das mulheres no cenário organizacional. Abordando sua inserção, direitos trabalhistas, conquistados no século XXI, maternidade, diferença salarial e cargos de liderança.

1.1 Inserção da mulher no mercado de trabalho

As primeiras regulamentações inerentes à mulher no mercado de trabalho ocorreram em 19 de agosto de 1842, quando a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844 houve uma redução da jornada de trabalho para 10 horas e meia. Na França em 1848 surgiram as leis de proteção ao trabalho feminino, na Alemanha surgiu o código Industrial. É interessante ressaltar o Tratado de Versalhes que estabelecia a igualdade salarial entre homens e mulheres (VERSALHES, 1919 - 1920).

A presença feminina no mercado de trabalho é um fenômeno que se intensificou na vigência da segunda guerra mundial (1939-1945), e vem se ampliando no decorrer das últimas décadas. Segundo relatório produzido pela OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2017) a taxa de participação das mulheres no Brasil era de 55%, uma cifra consideravelmente superior à média latino-americana (45%), mas ainda inferior aos níveis de muitos países [...] (NOVAIS, [s.d.] apud FONTES, [s.d], [n.p]).

Durante um grande período as mulheres buscaram seus direitos diante a sociedade, principalmente a igualdade em comparação aos homens, pois se sentiam desfavorecidas de cidadania perante a vários avanços da legislação onde até então não haviam sido inseridas.

Segundo Priore (2001, p. 517) a norma oficial ditava que a mulher deveria ser resguardada em casa, se ocupando dos afazeres domésticos, enquanto os homens asseguravam o sustento da família trabalhando no espaço da rua. Longe de retratar a realidade, tratava-se de um estereótipo calcado nos valores da elite colonial e muitas vezes espelhados nos relatos de viajantes europeus que serviam como instrumento ideológico para marcar a distinção entre as burguesas e pobres.

As transformações começaram a ocorrer nas primeiras décadas do século XX, no que se refere ao comportamento feminino, mudanças que atualmente são práticas rotineiras eram vistas como revolução dos parâmetros femininos da época, como sair na rua ou cortar os cabelos num modelo mais ousado. Isso gerava na sociedade uma

ideia de quebra dos bons costumes, porque reforçam a imagem de uma nova mulher, independente e que não necessitava do sustento do homem. Em 1920, dá os seus primeiros passos um movimento de mulheres sendo destacadas, com conhecimentos em literatura, vinculadas à elite e com educação superior que queriam emancipação econômica, intelectual e política. Estas conseguiram vitórias em terrenos como o trabalho feminino, a saúde, educação e direitos políticos, garantindo a cidadania para a mulher (PRIORI, 2001).

A partir de 1988 com a industrialização as mulheres começaram a viver as primeiras dificuldades ao ser inserida no mercado de trabalho. Surgiram políticas de defesa em relação ao sexo 'frágil', onde novamente a mulher era vista com diferença e com desigualdade em comparação ao homem. As mulheres eram proibidas de realizar horas extras, não podiam trabalhar em horários noturnos, entre outras proibições, os estabelecimentos e empresas não visavam favorecer as mulheres, pois acreditavam que era mais viável reavivar a estrutura familiar patriarcal (PRIORI, 2001).

1.2 Direitos trabalhistas da mulher

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (1932) a jornada diária de trabalho da mulher é fixada normalmente em 8 horas, observado, entretanto, o limite de 48 horas semanais). Com a vigência da Constituição de 1988, a duração normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias com o limite de 44 horas semanais; facultada a compensação e a redução mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII).

É certo que, a necessidade de a mulher ir para o mercado de trabalho foi primeiro percebido nas famílias mais pobres. O pequeno salário dos maridos não supria todas as necessidades domésticas, dessa forma, a mulher, antes protegida dentro do lar, começou a vender a sua mão de obra. Esta atitude corajosa das mulheres mais simples rendeu às mulheres o provável encargo da humilhação pública, contudo, contribuiu decisivamente para o sexo teoricamente frágil conquistar o seu lugar, por direito, no mercado de trabalho (PRIORI 2008, p. 641).

Com efeito, naquela época do início da industrialização a mulher tinha que superar os olhos negativos da opinião pública, que não assistia com bons olhos a

mulher assalariada. O assédio sexual nas empresas era uma constância. Também a qualidade do trabalho feminino era colocada à prova diariamente. Neste mesmo sentido, até em locais de trabalho tradicionalmente feminino a sua mão de obra era questionada, nos afazeres domésticos remunerados, como: empregada doméstica, cozinheira, babá e outros, não eram incomuns as donas da casa afastar as crianças das empregadas, com a justificativa que dessa forma as crianças teriam uma melhor educação (PRIORI 2001, p. 517).

Atualmente, a presença significativa e crescente de mulheres em cargos e funções cada vez mais variados expressa que elas vêm estabelecendo seu espaço em diversas esferas políticas e sociais. Além disso, em comparação aos homens lideram os índices de escolaridade, um fator importante para se levar em consideração neste cenário. Mesmo com os destaques positivos, a discriminação feminina ainda é um assunto recorrente na sociedade, inserido em um contexto em que a precariedade das regulamentações trabalhistas e as relações de trabalho se tornam um frequente obstáculo. Diante desta situação, mulheres são as mais prejudicadas levando em consideração as posições precárias que frequentemente ocupam e que muitas vezes são instáveis e não remuneradas, o que torna sua carga de trabalho muitas vezes superior à dos homens. (BWG, 2022, p. 1-1)

Porém, entre os fatores que influenciam a crescente ocupação feminina no contexto empresarial, são observadas as mudanças demográficas, culturais e sociais que modificam a sociedade e, atualmente, ocorre uma redução no número de filhos e um aumento nas famílias administradas por mulheres.

O mercado de trabalho costuma exigir características atreladas ao 'feminino', como criatividade, empatia e docilidade, contribuindo para que as mulheres conseguissem conquistar sua presença no mercado de trabalho e uma maior aceitação nesse espaço, onde empresas buscam valores atribuídos a elas, mas que, ainda as veem com inferioridade. Nesse contexto, para o gênero feminino o processo de promoção no âmbito organizacional é mais lento, visto que o desemprego feminino é o que mais cresce quando relativo aos homens, além dos desníveis salariais ocupados pelos dois gêneros no mesmo cargo. (FERREIRA et al., 2011)

Ainda no início da industrialização na sociedade, as mulheres eram vistas como seres que não cabiam nesse espaço produtivo, sofrendo o julgamento de que o local

ideal era o lar. Neste primeiro momento de inserção, ressalta-se a prática do trabalho forçado, mal remunerado e penoso. A utilização de mão de obra feminina era vista como um serviço provisório e complementar, o que marca a divisão entre cargos subalternos para as mulheres e cargos de poder aos homens, ainda que lenta a inclusão da mulher no mercado de trabalho a visão que antes era tida como inaceitável, passa a ser vista com naturalidade (BRUSCHINI, 2007).

1.3 Conquistas femininas no século XXI

As mulheres com a chegada de um novo tempo, perceberam que as lutas anteriores trouxeram bons resultados e conquistas, mesmo que difíceis, devem ser continuadas dia após dia, a ideia a ser ressaltada diz respeito ao impacto que a industrialização, que rendeu a mulher do século XXI um bom espaço para utilizar a mão de obra feminina, o que causou na vida da mulher nos países em que domina o modo de produção capitalista. Por outro lado, a industrialização simplifica uma imensa série de penosos processos de trabalho. Neste sentido, torna mais leve muitas das tarefas que tradicionalmente cabem à mulher realizar. Saffioti (1981, p.41) afirma que:

A primeira ideia a ser ressaltada diz respeito ao impacto que a industrialização causou na vida da mulher nos países em que domina o modo de produção capitalista. Por outro lado, a industrialização simplifica uma imensa série de penosos processos de trabalho. Neste sentido, torna mais leve muitas das tarefas que tradicionalmente cabem à mulher realizar.

Ao longo da história das mulheres na sociedade, muitos fatores contribuíram para a transformação do núcleo familiar, a inserção dela no mercado de trabalho, sua escolaridade, entende – se que a estrutura da família se transformou muito nas últimas décadas, porque aquela mulher do lar passou a ser da sociedade também.

No Brasil, Bertha Lutz, filha do renomado pioneiro da Medicina Tropical no Brasil, Adolpho Lutz, ao estudar na Universidade de Ciências Naturais em Paris, entrou em contato com ideias feministas. Quando retornou para o Brasil, fez concurso público, se tornando a segunda mulher a ocupar um cargo público no país. Posteriormente, ao entrar na Faculdade de Direito, passou a promover a luta pela educação feminina, a ascensão das mulheres à universidade, criando a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher e a Federação Brasileira para o Progresso

Feminino, realizando, em 1922, o I Congresso Feminista do Brasil, buscando conciliar a atividade política com seu interesse profissional, Bertha aproveitava sempre as viagens ao exterior para realizar estudos referentes à sua especialidade. Manteve-se fiel à luta das mulheres pela cidadania no decorrer da segunda metade do século. Ainda como cientista, participou da elaboração da legislação de proteção às florestas, nos anos 1950 (MULTIRIO, 2014, p. 1-1)

Reconhecendo que conquistaram tudo o que almejavam, seria inoportuno, na verdade foram conquistados direitos básicos: como votar, estudar, o mercado de trabalho, ter filhos ou não os ter e dizer que ela tem direitos iguais aos dos homens, se isso fosse verdade, nós não teríamos tantos conflitos familiares e entre os fatores que se destacam para essa falta de valorização estão a segregação ocupacional, que limita as opções de trabalho da mulher, e a divisão sexual do trabalho, que incumbe, conforme já afirmado, às mulheres os trabalhos e cuidados com o lar. (RODRIGUES et al., 2011)

Mesmo estando no século XXI a mulher passou por inúmeros embates e ainda se sente submissa aos seus companheiros, pois ele sempre está à frente de todos os trabalhos. O sistema da família tradicional que eleva o gênero masculino com privilégios mantém-se como no início dos tempos, onde a mulher cuidava e alimentava o recém-nascido, não podendo deixá-lo sozinho. O homem por sua vez, ia atrás da caça, para levar sustento a essa família. Partindo deste pressuposto, não seria daí que tudo começou? mesmo conquistando novos espaços de trabalho e realizando as mesmas funções que os homens, as mulheres permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho, e ganham menos que seus colegas de profissão. (BRUSCHINI e PRUPPIN, 2004, p. 109).

1.3.1 Mulher e maternidade

Após a Constituição de 1988, as mulheres tiveram direitos adquiridos em relação às políticas públicas, como a igualdade de direito entre os gêneros e a proteção à maternidade. Observando este cenário contemporâneo, a má tolerância ao trabalho feminino desvaloriza as leis de proteção à mulher e a maternidade, o que desmotiva a carreira profissional. (INTERAMERICAN, 2011, [S. l.], p. 271-280)

Atualmente, tem-se percebido a conciliação de papéis que as mulheres vivenciam em relação ao trabalho e à maternidade, algo que nem sempre ocorre de maneira tranquila. Segundo a frase dita pela ex-primeira-ministra de Israel Golda Meir "no trabalho você pensa nas crianças que deixou em casa (...) em casa você pensa no trabalho que ficou inacabado". Isso evidencia a preocupação das mães que exercem uma atividade profissional. (MATERNIDADE e trabalho: Uma revisão da literatura (INTERAMERICAN, 2011, [S. l.], p. 271-280).

Muitas mulheres se sentem de certa forma culpadas ao ter que conciliar trabalho, casa, questões do lar, educação dos filhos e ser também uma excelente profissional. Elas se sentem culpadas pelo abandono do papel tradicional de mães e educadoras por ver que se ausentando, não encontram às vezes apoio em suprir o espaço deixado em casa, as vezes falta apoio até do próprio parceiro. Por outro lado, também não querem renunciar ao trabalho remunerado, considerado como libertação de ser peso para o masculino e uma fonte de autoestima, que o trabalho doméstico não é capaz de proporcionar, além disso em querer ter a independência financeira, poder arcar com as despesas da casa e não depender totalmente do homem como provedor principal do lar (INTERAMERICAN, 2011, [S. l.], p. 271-280).

Segundo um levantamento realizado pelo IBGE em 04 de março de 2021 o impacto dos afazeres domésticos. "No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas semanais contra 11,0 horas). Embora na Região Sudeste as mulheres dedicassem mais horas a essas atividades (22,1 horas), a maior desigualdade se encontrava na Região Nordeste" (ESTUDO revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Fatores como afazeres domésticos trazem limitações (AGÊNCIA BRASIL, 2021, p. 1-1).

Além de enfrentar desafios para se inserir no mercado de trabalho, as mulheres também enfrentam a falta de apoio familiar, social e organizacional, muitas mães que trabalham acabam desistindo de escolhas profissionais feitas antes da maternidade (AVDEYEVA, 2006; FUEGEN, BIERNAT, & HAINES, 2004; GUTIERREZ DOMENECH, 2005a).

Mulheres que são mães e atuam no mercado de trabalho possuem mais dificuldades de conciliar essas funções por causa da faixa etária dos filhos.

No estudo realizado por Troiano (2007) com 800 mulheres brasileiras, 59% das participantes consideravam que a etapa da vida dos filhos em que é mais difícil conciliar maternidade e trabalho reúne-se no nascimento até o primeiro ano de idade, seguida do período entre um a dois anos (18%). Além disso, os quatro sentimentos mais lembrados na volta ao trabalho após a maternidade foram: ansiedade (33%), alegria (30%), insegurança (25%) e conflito (24%).

Bittencourt (1980) destaca o quanto o papel de cuidar dos filhos, principalmente quando eles ainda são pequenos, afasta a mulher do processo de produção, de aprimorar seus conhecimentos e de se destacar no mercado de trabalho. O recurso encontrado por muitas mulheres para lidar com a necessidade de cuidar dos filhos e manter-se no mercado de trabalho é a contratação do serviço de outra mulher (empregada doméstica), situação que perpetua a precarização do trabalho feminino, dificuldades que com toda certeza mulheres encontram em maior quantidade que os homens.

Laufer (2003, p. 127) destaca: “Agora, iguais de direito, as mulheres permanecem desiguais de fato”. Na esfera profissional, as mulheres ainda não alcançaram o mesmo patamar de remuneração nem de cargos que os homens, ainda estão na luta por direitos iguais ou ao menos próximo, pois, trabalham em níveis iguais e às vezes superior aos homens; no aspecto social, elas ainda estão sujeitas aos papéis de esposas e mães que necessitam estar aptas em suprir todas as necessidades do lar e cuidar da educação dos filhos, esse fator as colocam em situação de dependência; no âmbito familiar, sofrem as desigualdades da divisão sexual do trabalho doméstico.

Embora a igualdade profissional e a igualdade salarial estejam na agenda a política das democracias ocidentais como uma das dimensões fundamentais da cidadania das mulheres, a divisão desigual do trabalho familiar e doméstico pesa sobre as desigualdades entre os homens e mulheres no

mercado de trabalho e limita a autonomia das mulheres (LAUFER, 2003, p.130).

O motivo da desistência da mulher em atuar no mercado de trabalho ocorre pela falta de oportunidades e de apoio para conciliar a maternidade e a vida profissional. Entretanto, também foram identificados fatores que tendem a tornar viável a vida profissional após a maternidade, como a presença de apoio, empresas mais flexíveis em termos de cultura organizacional e jornada de trabalho, presença de benefícios trabalhistas, além da satisfação pessoal e valor positivo que o trabalho tem para a vida da mulher (INTERAMERICAN, 2011, [S. I.], p. 271-280).

1.3.1.1 Diferenças no tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho e ambiente corporativo

Nos últimos 27 anos a diferença nas taxas de emprego entre homens e mulheres diminuiu menos de 2%. De acordo com um novo relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2021), as mulheres ainda ganham em média 20% a menos que os homens no mundo.

No mundo corporativo ao se tratar de posições executivas, de mando, de liderança, possivelmente estejam mais próximo do que indicam Pires et al., (2010, p.83) sobre o fenômeno que ocorre dentro das empresas denominado de “teto de vidro” que se trata de “[...] uma barreira sutil e transparente, mas forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde trabalham”.

Pires et al. (2010) apontam dados de uma pesquisa por eles realizada com as Melhores Empresas para Você Trabalhar, que indicam o reduzido número de percentual de mulheres nos cargos de liderança, com 4% apenas dos cargos de presidência e 36% nos cargos de diretoria, gerência e supervisão Dessa maneira, fica evidente que o gênero feminino apesar de possuir as mesmas competências, habilidades e ter a mesma capacidade de assumir cargos de níveis estratégicos, sofre ainda com diferenças de salário, condições de trabalho e com os níveis hierárquicos que prevalecem dentro das organizações, seja por influência do sistema econômico e político ou social e cultural.

Em entrevista à ONU News (2019), o diretor do Escritório da Organização Internacional do Trabalho em Nova Iorque, Vinícius Pinheiro, apontou que o relatório

não traz boas notícias. O representante disse que não há nada para se comemorar no Dia Internacional da Mulher em relação à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

O relatório, na verdade, traz um sinal de alerta porque nos últimos 20 anos, nas últimas duas décadas. Houve pouco progresso em relação à igualdade de gênero. Alguns indicadores importantes: a participação no mercado de trabalho. Hoje, somente 43% das mulheres participam no mercado de trabalho, enquanto este indicador para os homens é em torno de 78%. Você tem 25 pontos de diferença. Mesmo olhando os mais jovens, sabemos que, no total, 20% dos mais jovens não estão bem trabalhando e nem estudando. Mas desse total, quase dois terços são mulheres, que estão fora do mercado de trabalho e fora da educação (PINHEIRO, 2019)

Segundo pesquisa realizada em 04 de março de 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019. Entre os homens, esse percentual foi 73,7%. A força de trabalho é composta por todas as pessoas que estão empregadas ou procurando emprego. Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Fatores como afazeres domésticos trazem limitações (AGÊNCIA BRASIL, 2021, p. 1-1).

A diferença de salários e rendimentos também foi apurada no levantamento. Em 2019, as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens. A desigualdade atinge proporções maiores nas funções e nos cargos que asseguram os maiores ganhos. Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens. O percentual também foi alto no grupo dos profissionais da ciência e intelectuais: 63,6%. (ESTUDO revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Fatores como afazeres domésticos trazem limitações (AGÊNCIA BRASIL, 2021, p. 1-1).

1.3.1.1.1 -Mulheres em cargos de liderança

Os dados são do Banco Mundial e estão no relatório Mulheres, Empresas e o Direito (2022) em forma de pontuações, o Brasil tem nota 85 de 100 no índice do Banco Mundial. Ao longo do relatório, o país é utilizado como exemplo, entre os pontos positivos, estão o acesso público à abertura de processos e a prioridade de vagas em creches públicas para famílias de baixa renda e o ponto negativo é a informalidade

das empreendedoras no país, pois há mais mulheres não registradas do que homens, quando se trata de negócio próprio.

Um exemplo de mulher empreendedora é Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigue, formada em direito pela Faculdade de Direito de Franca, em 1972, conseguiu transformar uma rede de lojas localizadas em Franca, interior de São Paulo, em uma rede suficientemente forte para brigar com gigantes do segmento como Casas Bahia e Ponto Frio. Passou por diversos setores, como cobrança e vendas, antes de se tornar diretora-superintendente do Magazine Luiza. (ENDEAVOR, 2018)

Em uma reportagem do Fantástico sobre mulheres empreendedoras, apresenta a história de Penélope Sihab, uma empreendedora da Jordânia que criou uma linha de cosméticos à base de leite de camelo. A mesma reportagem apresenta Gabriela que tem um histórico empreendedor e já teve uma oficina mecânica com seu pai, depois abriu sua própria empresa, mas nos últimos anos trabalhava na Odebrecht, ficou desempregada após uma crise e teve a ideia de montar uma empresa com sua irmã e sua cunhada. Em março de 2016 ao chamar um táxi por um aplicativo, o taxista a assediou, após isso ela decidiu que não queria que outras mulheres se sentissem daquela maneira, e foi assim que surgiu a ideia do aplicativo Lady Driver, que atualmente conta com 15 funcionários e mais de 2 mil motoristas. (DUARTE, Débora. Após assédio de taxista, empreendedora cria “Uber” para mulheres. 2017.)

Este trabalho irá conter entrevistas desenvolvidas pelas integrantes do grupo, a mulheres em cargos de liderança e qual a bagagem por trás do cargo atual.

2. METODOLOGIA

Todavia, com objetivo principal, os dados a serem apontados são através de métodos quali quantitativos, serão utilizadas informações de pesquisas, porém, aplicados de acordo com o perfil de cada participante, através de entrevistas com mulheres que já estiveram em cargo de liderança e um questionário realizado através do Google Forms para coletar dados com um número maior de participantes para a pesquisa. Para finalizar a conclusão, será abordado também a opinião do grupo em relação a todos os métodos utilizados para os resultados obtidos.

2.1 Tipo de pesquisa

Foi utilizado o tipo de pesquisa exploratória por meio dos seus métodos e critérios, que traz uma proximidade da realidade do mundo corporativo feminino e o estudo de campo, onde estão as etapas da metodologia que corresponde à observação, coleta, análise e interpretação dos dados e pesquisa bibliográfica.

2.2 Abordagem da pesquisa

A abordagem será quali qualitativa onde existe a análise das informações por meio de 2 mulheres entrevistadas e 311 participantes da pesquisa e os dados qualitativos mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso das entrevistadas.

2.3 Local e participantes das entrevistas

Local: Teams, Escola.

Participantes: Mulheres que se destacaram em cargos corporativos.

Número de participantes: 2 mulheres entre 28 e 45 anos.

Período de aplicação da pesquisa: 20 minutos de entrevista/bate papo.

Do dia 31/10/2022 até 02/11/2022

2.3.1 Participantes questionário

Local: Internet (Google Forms).

Participantes: Mulheres entre 14 e 45 anos ou mais.

Número de participantes: 311 mulheres

Período de aplicação da pesquisa: Do dia 31/10/2022 até 02/11/2022

2.3.1.1 Instrumentos

Questionário e entrevista junto com o roteiro que se complementam para análise final.

Modelo – Questionário A.L – Desigualdade de gêneros

- 1- Fale sobre um desafio ou conflito que você enfrentou no trabalho e como você lidou com isso.
- 2- Em algum momento do seu trabalho já sofreu algum assédio ou agressão verbal? Comente.
- 3- Do seu ponto de vista qual a importância da representatividade feminina nas organizações?
- 4- Sofreu algum tipo de preconceito por ser mulher e estar em uma posição de liderança?
- 5- Mulheres geralmente costumam se cobrar demais de acordo com algumas pesquisas, mediante o exposto, você já sentiu a síndrome da impostora? Onde a pessoa se considera pouco qualificada para o cargo que ela desempenha.

Modelo - Questionário ÁQ– Maternidade

- 1-Como você acha que vai lidar com a dupla jornada, maternidade e carreira?
- 2- Em seu ponto de vista, quais os impactos a maternidade causam na carreira profissional?
- 3- Você sente algum julgamento externo pela sua escolha profissional versus maternidade?

4- Você sentiu algum receio ao falar sobre a gravidez durante o processo seletivo?

Qual foi sua reação ao ser contratada?

5- O que a maternidade mudou em sua vida, tanto pessoal quanto profissional?

2.3.1.1.1 Procedimentos metodológicos

- Análise de requisitos necessários para ser entrevistada;
- Definição dos locais de cada entrevista;
- Criar o roteiro;
- Convidar mulheres;
- Elaborar as questões de acordo com o perfil de cada entrevistado;
- Realizar entrega dos questionários e aplicar as entrevistas;
- Com os resultados obtidos atualizar a discussão e análise dos dados do trabalho.

3. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS DE PESQUISA

Existem diversos quadros que estabelecem condições no que diz respeito a inserção da mulher no mercado de trabalho e são deveras confusos, a mulher passa por muitas pressões e através disso vem a cobrança que atualmente estão presentes, como a necessidade de estar se qualificando a cada dia mais e a responsabilidade que possui também na vida pessoal com as tarefas domésticas que ainda é muito atual.

A conquista de novos papéis com a possibilidade de realização profissional não fez desaparecer as tradicionais funções sociais atribuídas à mulher. O que se percebe é um acúmulo de atividades profissionais e domésticas que podem deteriorar a saúde física e emocional das mulheres. Muitas vezes elas sentem que não estão desempenhando bem nem os papéis da esfera doméstica, nem desenvolvendo de forma satisfatória o lado profissional. Por outro lado, apesar de ser muito ressaltada, temos que considerar a perspectiva que o trabalho pode ser fonte de prazer e reconhecimento social, experiências anteriormente não vivenciadas na restrição à esfera doméstica. As transformações nas relações de gênero, no sentido da conquista de vínculos mais igualitários na dimensão do poder e a quebra gradativa dos estereótipos de gênero que encerram homens e mulheres em roteiros sociais rígidos, são as mudanças necessárias para que as mulheres possam desenvolver seus talentos profissionais e suas potencialidades.

3.1 ENTREVISTAS:

Na realização da entrevista do Questionário sobre Desigualdade de gêneros, o depoimento:

Para a entrevista sobre o questionário desigualdade de gêneros, ocorreram algumas perguntas específicas para uma mulher que atualmente é Gerente de Vendas Especializadas, formada em Administração e MBA em vendas pela FGV, trabalha em uma multinacional do segmento de transporte de valores.

A entrevista durou cerca de 15 minutos presencialmente, as questões aplicadas encontram-se no anexo **A** deste trabalho. O objetivo principal da entrevista foi

descobrir as principais dificuldades para chegar ao cargo de liderança e a sua percepção dela de como é ser mulher, Gestora e se destacar em um cargo de sucesso em uma grande Companhia.

Como desafio ou conflito, a entrevistada afirma que como trata com pessoas do Brasil todo, teve um conflito recente em uma determinada região do Brasil que ainda é perceptivelmente muito machista. O responsável por essa filial alterou o tom de voz, usou palavras pejorativas e a tratou mal, desmerecendo as sugestões que ela havia feito, da forma que ele falou com ela, tem a certeza de que se fosse um homem na mesma posição ele não faria. Relata que já sofreu assédio tanto moral, quanto verbal, onde teve que colocar a pessoa no seu devido lugar acionando seus superiores, pois, alisaram seu cabelo, fizeram promessas de que se ela fizesse isso ou aquilo teria uma posição melhor, enfim, coisas repulsivas.

Do ponto de vista dela, mulheres são extremamente importantes nas organizações, pois, mais do que os homens, conseguem tratar dos temas com delicadeza, cuidado, e com maior controle, não que os homens não o tenham, porém a mulher tem essa facilidade em trazer a equipe e não em puxar a equipe, em todas as pontas a mulher.

Sobre preconceito e assédio, claro que depende da forme, porém ela acredita que sim, sofreu quando assumiu o cargo de executiva e posteriormente gerente, porque algumas pessoas que não a conheceram, atribuiu as suas conquistas insinuando que ela teve relações amorosas com alguma pessoa na companhia com influência, para conseguir os cargos e não pelo que de fato ela trabalhou e estudou para chegar aonde está atualmente.

Mulheres costumam se alto sabotar de acordo com a entrevistada, desde a infância a menina já precisa se esforçar muito e ter de se autodisciplinar para se enquadrar em um grupo que ela queira entrar, deu exemplos: Menina que gosta de bola, para brincar de bola ela precisa se enquadrar ao grupo que gosta de brincar de bola, se gosta de boneca, precisa se enquadrar ao grupo que gosta de brincar de boneca, e como quer fazer parte e brincar com as outras crianças acaba se tornando autodisciplinar e outras coisas para poder participar, e conforme vai crescendo identifica isso também na adolescência e posteriormente na vida adulta nas organizações, a gente pratica a síndrome da impostora apenas quando a gente não

se aceita, a parti do momento que se encontra e descobre o que realmente gosta e quer fazer, o céu é o limite.

Na realização da entrevista do Questionário sobre Maternidade, o depoimento:

Após a entrevista sobre o questionário maternidade, ocorreram algumas perguntas específicas para uma mulher que atualmente é mestranda em ciência da computação, professora e trabalha em uma empresa de Software Engineer Associate e principalmente **MÃE**.

A entrevista durou cerca de 30 minutos através de uma rede social devido a distância, as questões aplicadas encontram-se no anexo B deste trabalho. O objetivo principal da entrevista foi descobrir a percepção dela como é ser mulher, especialista, professora e conciliar tudo junto a maternidade.

A entrevistada afirma que não se trata apenas de uma dupla jornada, é bem mais que isso, pois, lesiona, trabalha em horário comercial, realiza tarefas domésticas e sua rotina mudou completamente após a maternidade. Se fosse para ter uma escolha, se dedicaria exclusivamente a maternidade, porém, devido a remuneração e a necessidade mantém os empregos, graças a uma família estruturada, possui auxílio nas tarefas diárias e concilia bem o emprego devido ao Home Office, que atualmente trouxe maior eficiência na realização dos serviços. A maternidade muda a realidade e com toda certeza trouxe grandes impactos na vida e na carreira profissional.

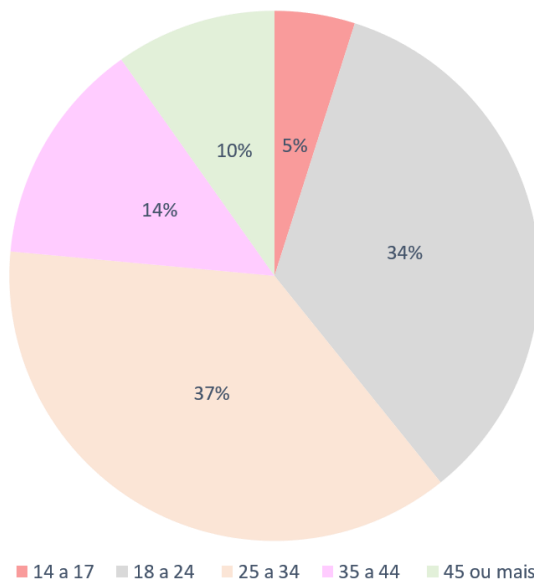
A entrevistada afirma que não pensava em ser mãe, pois, havia decidido a focar na carreira profissional, não imaginava que era possível conciliar as duas coisas, porém, agora tem uma percepção diferente, sabe que ambos precisam de muito da sua atenção, então ela cria formas para conciliar ambas e administrar com sabedoria, ser mãe agora é sua principal prioridade, mais cumpre com qualidade suas demandas laborais. No momento não sente julgamento das pessoas por ser mãe e nem por ser mulher, até porque trabalha em um segmento onde a maior parte do publico é masculino e a empresa tem apoiado mulheres, dão espaço para a mulher se sentir bem e investem nela.

Quando passou pelo processo seletivo para o novo emprego, a entrevistada afirma que não sabia que estava grávida, após passar pelas fases, ela descobriu a gestação, se sentiu desconfortável, sentiu um pouco de medo em dizer que estava gestante e perder a vaga, porém, teve coragem e falou. O empregador por sua vez a surpreendeu, pois a felicitou pela gravidez e pela conquista da vaga que já era dela.

A maternidade a mudou completamente sua vida, é muito maior e melhor do que ela imaginava, quer ser cada dia melhor e maior pelo filho e evoluir como ser humano. Se dedicará a cada dia mais pela família que construiu e pela carreira brilhante que foi conquistada com muita garra e dedicação.

Logo abaixo seguem os gráficos com as questões e respostas das participantes das pesquisas.

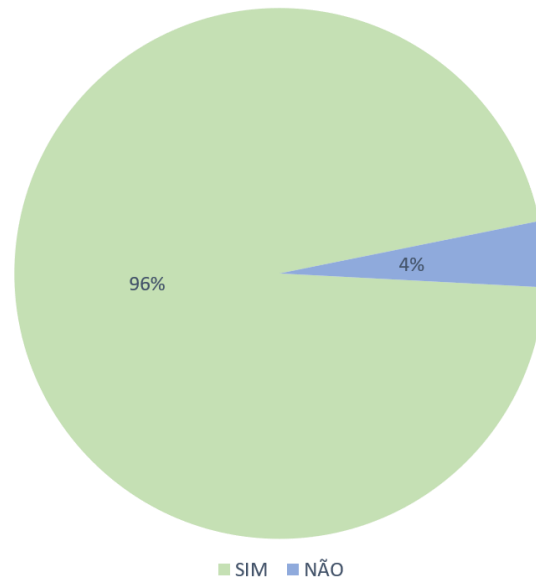
Qual sua idade ?



Autoria própria 2022

Figura 1.1

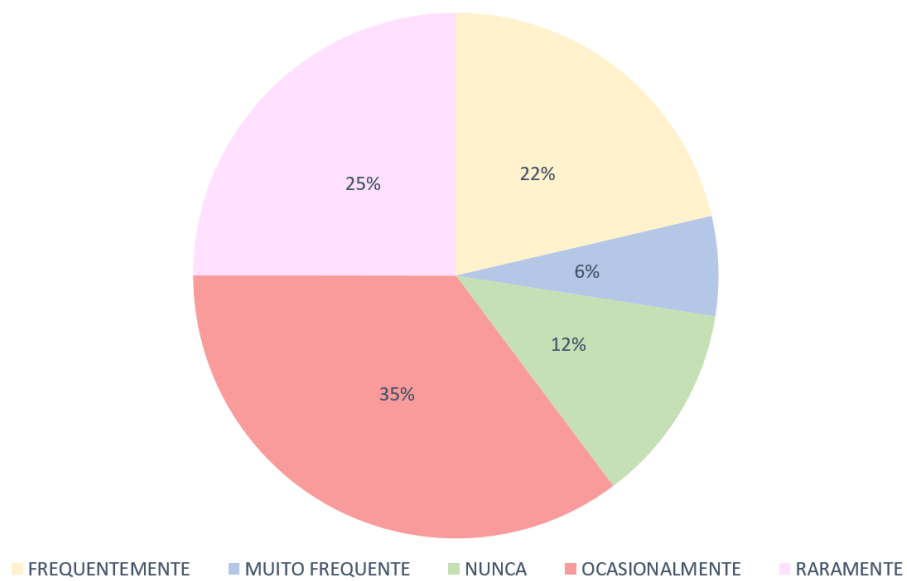
Você trabalha ou já trabalhou?



Autoria própria 2022

Figura 1.2

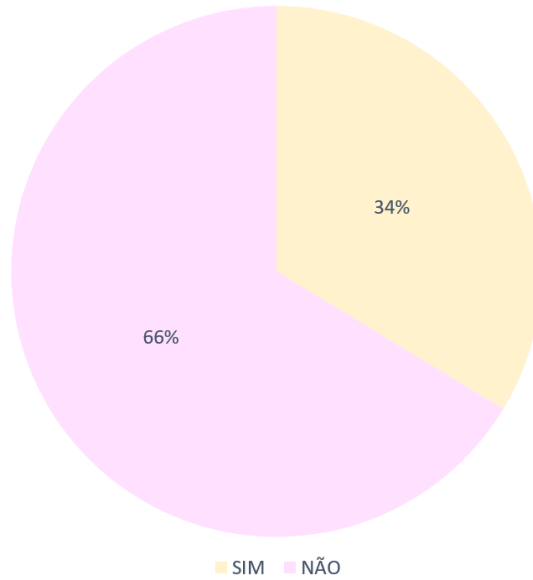
Você já se sentiu desvalorizada em relação as suas competências por ser mulher?



Autoria própria 2022

Figura 1.3

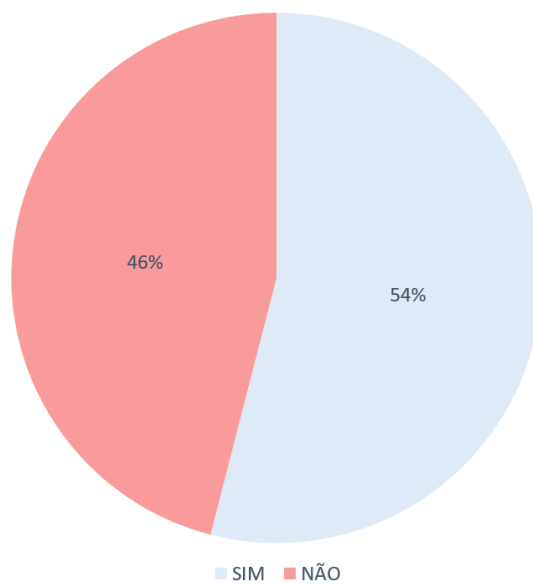
Durante uma entrevista de emprego já se sentiu ofendida ou que alguma pergunta foi invasiva demais pelo fato de ser mulher?



Autoria própria 2022

Figura 1.4

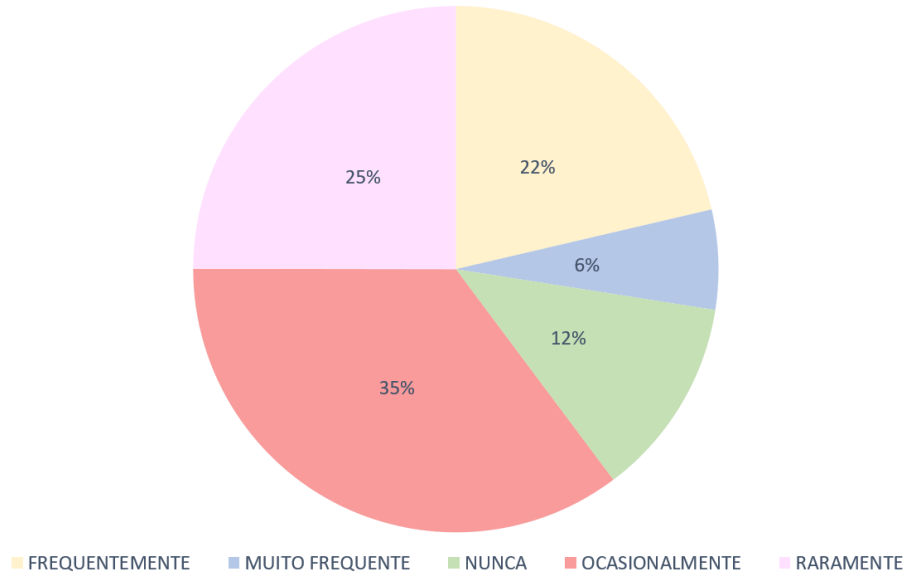
Você já sofreu algum tipo de assédio dentro da empresa em que trabalha ou trabalhou ?



Autoria própria 2022

Figura 1.5

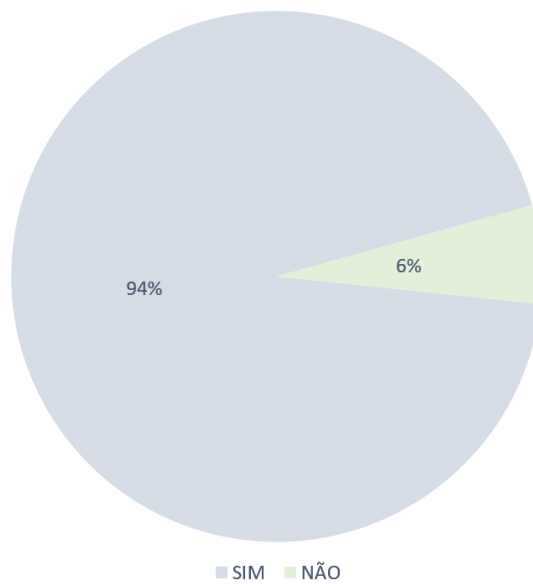
Você já se sentiu desvalorizada em relação as suas competências por ser mulher?



Autoria própria 2022

Figura 1.6

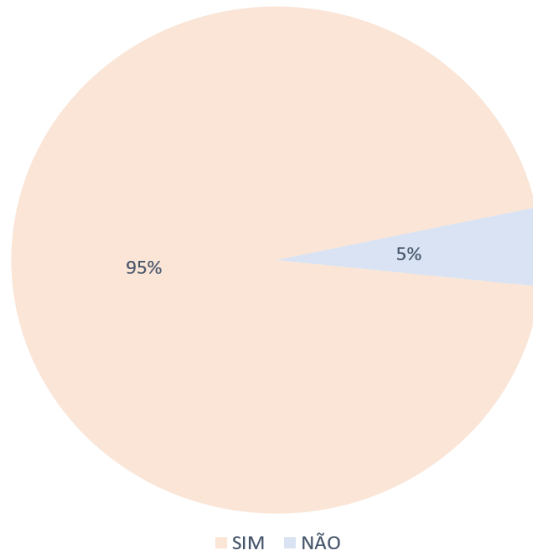
Acredita que as mulheres sofram algum tipo de preconceito por ser mulher e estar em uma posição de liderança?



Autoria própria 2022

Figura 1.7

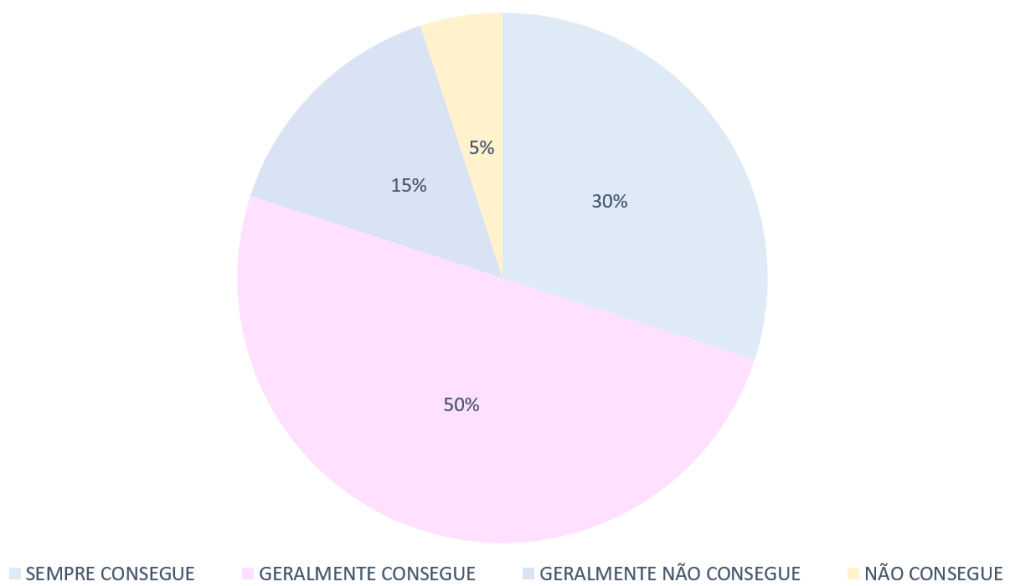
Considera que o mercado de trabalho é mais difícil pra quem é mãe?



Autoria própria 2022

Figura 1.8

Acredita que a mulher consegue conciliar bem a maternidade e a carreira?



Autoria própria 2022

Figura 1.9

Foi aplicado um questionário do Google Forms onde 311 mulheres participaram, entre 14 a 45 anos ou mais. Dessas mulheres, 95,5% trabalham ou já trabalharam. Mais da metade já se sentiram inseguras ao realizar uma entrevista por ser mulher, 33,8% delas já se sentiram ofendidas durante uma entrevista de emprego. 54% das participantes já sofreram algum tipo de assédio dentro das empresas. Em relação a se sentirem as suas competências desvalorizadas por serem mulheres, 6,8% responderam "muito frequente", 21,2% "frequente", 35% "ocasionalmente", 24,8% "raramente" e 12,2% "nunca". Sobre acreditar que mulheres sofrem algum tipo de preconceito por ser mulher e estar em uma posição de liderança, 93,9% concordaram. Entrando na parte de maternidade, 94,2% das participantes concordam que o mercado de trabalho é mais difícil pra quem é mãe e 29,6% acreditam que a mulher sempre consegue conciliar bem a maternidade e a carreira; 54,3% acham que geralmente consegue, 14,8 geralmente não consegue e o restante acha que não consegue.

Com base nos resultados afirmativos obtidos mediante as perguntas feitas, pode -se analisar que a maioria das respostas condizem com o tema do trabalho desenvolvido, onde a mulher não tem o reconhecimento necessário perante as empresas, levando em consideração suas qualificações, formações e posicionamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho de conclusão de curso, foram apontados vários aspectos sobre a situação antiga, porém atual da mulher ao se inserir no mercado de trabalho, e percebe-se que a sua jornada não é nada fácil para conseguir se destacar em cargos de lideranças.

Os aspectos práticos e teórico-conceituais são apontados nesse trabalho, no qual levou a realização de questionamentos que foram possíveis o acréscimo nos conhecimentos gerais sobre esse desfecho que repercute a posição da mulher na sociedade, e sua importância real como protagonista no mercado de trabalho. Ademais, ao longo da pesquisa foram observadas as características de ocorrências habituais de discriminação contra o sexo feminino no mercado de trabalho, preconceito esse, apenas pelo fato de ser “MULHER” e demais conceitos que se destacam, como ideologia e identidade de gênero, que são peculiares ao contexto da realidade estudada, nos fatos onde a mulher precisa provar que mesmo após a licença maternidade continua sendo forte e pode demonstrar seu valor trazendo grandes resultados as organizações e garantir que se faça justiça de fato ao serem vítimas de assédios.

Conclui-se que, tudo precisa de um início, pois foram apontados vários problemas, porém com o estudo, considera-se atendido, com a implementação de novos hábitos, métodos e práticas criadas desde a contratação nas empresas, a integração e até mesmo promoções em cargos de lideranças. Uma vez que se destaca em virtude dos fatos e se aponta como destaque em uma visão teórica da realidade que coloca as mulheres como “DESTAQUE” e, não apenas por ser mulher, mais por conta de sua competência em lidar com o trabalho e qualquer cargo que lhes sejam oferecidos; no mercado de trabalho, mulheres possuem, conhecimento, formação, treinamento e sabedoria em suas ações. Portanto, considera-se viável que esse estudo indique informações precisas a respeito do fenômeno estudado e espera-se que novas discussões possam incrementar ainda mais as ricas informações por este estudo colocadas.

REFERÊNCIAS

A HISTÓRIA do Magazine Luiza. Produção de Endeavor Brasil. 2018. P&B.

BITTENCOURT, **A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna.** 1980. 75f. Dissertação (mestrado em Saúde Comunitária) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.

Del Priori, M. (Org.). (2001). **História das mulheres no Brasil.** 5ª ed. São Paulo: Contexto.

DI MARTINO, Giulia Wagana. Consequences of dismissal after maternity leave in the Brazilian female labor market. 2014

DUARTE, Débora. **Após assédio de taxista, empreendedora cria “Uber” para mulheres.** 2017. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Mulheres-empendedoras/noticia/2017/03/apos-assedio-de-taxista-empendedorora-cria-uber-para-mulheres.html>. Acesso em: 03 out. 2022.

ESTUDO revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Fatores como afazeres domésticos trazem limitações. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, p. 1-1, 4 mar. 2021.

FIUZA-MOURA, F. K. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da Discriminação econômica. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, 2015. 9(1), 32-49.

LAUFER, Josef. Introdução: Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** Trad. Clevi Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.

MATOS , Lorena. As 13 empresas brasileiras com mais igualdade de gênero: segundo índice da Bloomberg. In: MATOS , Lorena. **As 13 empresas brasileiras com mais igualdade de gênero: segundo índice da Bloomberg.** Google, 1 fev. 2022. Disponível em: Money Times. Acesso em: 21 nov. 2022.

MATERNIDADE e trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, [S. l.], p. 271-280, 3 mar. 2011.

PIRES, Fernanda Mendes et al. **Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil.** *Geraias, Rev. Interinst. Psicol.* [online]. 2010, vol.3, n.1, pp. 81-94.

PROGRAMA FANTASTICO - MULHERES EMPREENDEDORAS: Projeto The Girls on the road. São Paulo: Fantástico, 2017.

SCHMIDT, Flávia de Holanda et al. Gênero e Mudança Organizacional: **Um Estudo de Caso Sobre o Pioneirismo das Aviadoras da Força Aérea Brasileira**. In: Anais... Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2005.

APÊNDICE A – Desigualdade de gêneros

- 1- Fale sobre um desafio ou conflito que você enfrentou no trabalho e como você lidou com isso.
- 2- Em algum momento do seu trabalho já sofreu algum assédio ou agressão verbal? Comente.
- 3- Do seu ponto de vista qual a importância da representatividade feminina nas organizações?
- 4- Sofreu algum tipo de preconceito por ser mulher e estar em uma posição de liderança?
- 5- Mulheres geralmente costumam se cobrar demais de acordo com algumas pesquisas, mediante o exposto, você já sentiu a síndrome da impostora? Onde a pessoa se considera pouco qualificada para o cargo que ela desempenha.

APÊNDICE B – Maternidade

- 1- Como você acha que vai lidar com a dupla jornada, maternidade e carreira?
- 2- Em seu ponto de vista, quais os impactos a maternidade causam na carreira profissional?
- 3- Você sente algum julgamento externo pela sua escolha profissional versus maternidade?
- 4- Você sentiu algum receio ao falar sobre a gravidez durante o processo seletivo? Qual foi sua reação ao ser contratada?
- 5- O que a maternidade mudou em sua vida, tanto pessoal quanto profissional?

