



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

ANDREZA ANDRADE BISPO

**VIVENDO A DESIGUALDADE DE GÊNERO: HISTÓRIAS DE VIDA DE
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

**SÃO CRISTÓVÃO, SE
2023**

ANDREZA ANDRADE BISPO

**VIVENDO A DESIGUALDADE DE GÊNERO: HISTÓRIAS DE VIDA DE
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, regulamentadas pela Resolução nº 069/2012/CONEPE.

Orientador(a): Prof^a Dr^a Ludmilla Meyer Montenegro

**SÃO CRISTÓVÃO, SE
2023**

ANDREZA ANDRADE BISPO

**VIVENDO A DESIGUALDADE DE GÊNERO: HISTÓRIAS DE VIDA DE
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de
Administração do Centro de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade
Federal de Sergipe, como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em
Administração, em cumprimento às
Normas Regulamentadas pela Resolução
nº 69/2012/CONEPE.

Trabalho defendido e aprovado em 17 de outubro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Ludmilla Meyer Montenegro (Orientadora)
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Prof.^a Ms.^a Karen Batista Santos (membro interno)
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Prof.^a Dr.^a Gracyanne Freire de Araújo (membro interno)
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me guiar, iluminar meu caminho e abençoar-me com sabedoria e discernimento necessários para os momentos em que pensei em desistir. Sem a fé que me sustentou, esta realização não seria possível.

À minha família, quero expressar minha mais profunda gratidão por todo o apoio, amor e orientação que me deram ao longo desta jornada acadêmica. Sua crença inabalável em meu potencial me impulsionou a continuar perseverando, mesmo nos momentos mais desafiadores. Saibam que cada página deste trabalho é também uma homenagem ao amor e dedicação que vocês sempre demonstraram por mim.

Ao meu melhor amigo e parceiro Adolfo, por seu amor incondicional e apoio infinito. Você esteve ao meu lado em todas as fases deste desafio acadêmico, compartilhando as alegrias e as dificuldades. Sua paciência e compreensão foram fundamentais para que eu me dedicasse a este projeto. Agradeço por ser meu porto seguro, meu incentivo constante e meu maior apoiador.

Às mulheres entrevistadas por compartilharem seu tempo e experiência. Sua disposição em colaborar e sua contribuição valiosa enriqueceram este trabalho.

À minha orientadora Ludmilla, gostaria de expressar minha profunda gratidão por sua orientação, sabedoria e apoio inestimável ao longo da elaboração desse estudo. Seu conhecimento, *insights* críticos e compromisso foram fundamentais para o sucesso deste trabalho. Sou muito grata por ter tido a oportunidade de aprender com você.

RESUMO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno complexo e multifacetado, impactando negativamente não apenas as mulheres, mas também a sociedade como um todo. Nessa perspectiva, este estudo buscou analisar a percepção de mulheres inseridas no mercado de trabalho frente à desigualdade de gênero no ambiente corporativo. A pesquisa possui uma abordagem qualitativa realizada por meio da aplicação do método de história de vida, sendo as evidências coletadas a partir das questões propostas no roteiro de entrevista semiestruturado com 5 (cinco) mulheres em diferentes estágios de suas carreiras. Os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo a fim de identificar temas, padrões e discursos recorrentes nas histórias de vida das participantes. A partir disso, foram identificados fatores-chave que contribuem para a desigualdade de gênero, como assédio no ambiente de trabalho, desigualdade salarial, subestimação de suas capacidades e desafios relacionados a estereótipos de gênero. Os relatos das entrevistadas evidenciam a complexidade das experiências das mulheres, ressaltando a importância de conscientização, educação e políticas que promovam um ambiente de trabalho igualitário. Além disso, as conclusões desta pesquisa corroboram com a literatura em estudos de gênero, revelando evidências das barreiras que as mulheres enfrentam em suas carreiras e sublinhando a urgência de ação para evitar a desigualdade de gênero que persiste no mercado de trabalho brasileiro. Por fim, ressalta-se a necessidade contínua de abordar essa questão em todas as esferas profissionais.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero. Mulheres no Mercado de trabalho. História de Vida.

ABSTRACT

Gender inequality in the labor market is a complex and multifaceted phenomenon, negatively impacting not only women, but also society as a whole. From this perspective, this study seeks to analyze the perception of women in the job market regarding gender inequality in the corporate environment. The research has a qualitative approach carried out through the application of the life history method, with evidence collected from the questions proposed in the semi-structured interview script with 5 (five) women at different stages of their careers. The data was analyzed using content analysis in order to identify recurring themes, patterns and discourses in the participants' life stories. From this, key factors that contribute to gender inequality were identified, such as harassment in the workplace, pay inequality, underestimation of their capabilities and challenges related to gender stereotypes. The interviewees' reports highlight the complexity of women's experiences, highlighting the importance of awareness, education and policies that promote an egalitarian work environment. Furthermore, the conclusions of this research corroborate the literature in gender studies, revealing evidence of the barriers that women face in their careers and underlining the urgency of action to avoid the gender inequality that persists in the Brazilian labor market. Finally, the continued need to address this issue in all professional spheres is highlighted.

Keywords: Gender Inequality. Women in the Job market. Life History.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Categorias e elementos de Análise da Pesquisa.....	31
Quadro 2 – Situações de desigualdade de gênero no trabalho e sua frequência.....	42
Quadro 3 – Situações de desigualdade de gênero x trechos das teorias.....	43

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	11
1.2	OBJETIVOS.....	11
1.2.1	Objetivo geral.....	11
1.2.2	Objetivos específicos.....	11
1.3	JUSTIFICATIVA.....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1	TERMINOLOGIAS DE GÊNERO.....	14
2.3	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	18
2.4	IGUALDADE (OU DESIGUALDADE?) DE GÊNERO.....	20
2.5	SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL.....	21
2.6	DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	24
3	METODOLOGIA.....	27
3.1	DELIMITAÇÃO E DESIGN DA PESQUISA.....	27
3.2	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS E TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	28
3.3	PARTICIPANTES DA ENTREVISTA.....	30
3.4	CATEGORIAS E ELEMENTOS DE ANÁLISE DA PESQUISA.....	31
4	ANÁLISE DE DADOS.....	33
4.1	DISCUSSÃO DOS ACHADOS.....	41
5	CONCLUSÃO.....	48
5.1	CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS.....	49
5.2	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	50
5.3	SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS.....	51
5.4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
	REFERÊNCIAS.....	53
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	60

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as mulheres enfrentam grandes disparidades em relação a sua representatividade perante a sociedade. A sua trajetória consiste em movimentos de enfrentamento dessa realidade a fim de proclamar o seu reconhecimento e autonomia. A discriminação a mulher, apesar de permear diferentes esferas, sustenta-se na ótica das distintas capacidades atribuídas aos homens e as mulheres e na naturalização de determinados papéis, percebidos como parte de um processo sócio-cultural (Gosdal, 2006). Essa assimetria de gêneros revela como está sistematizada a hierarquia da estrutura social, em que os espaços públicos (vida econômica, política e do trabalho) são dominados pela figura masculina, enquanto as mulheres são confinadas, dependentes desses mesmos homens, ao ambiente doméstico e privado (Okin, 2008). A segregação desses espaços e os papéis atribuídos a eles buscam justificar o espaço ocupado pela mulher na sociedade e no mundo do trabalho em particular.

Categoricamente, dentro do imaginário popular, já se tem naturalizado diferentes atributos relacionados para cada gênero, masculino e feminino. A caracterização dos papéis sociais influi nas construções de pensamento da sociedade, oferecendo experiências e vivências distintas para homens e mulheres. Essa distinção interfere diretamente na organização da estrutura social e nas suas diferentes esferas, construindo as suas identidades a partir desses espaços pré-determinados. Como a vida social se organiza pelas regras culturalmente elaboradas, as relações de poder existentes nesse processo, em que é reafirmada a priorização e dominação masculina, favorecem a perpetuação da desigualdade de gênero (Teixeira, 2009).

Essa condição de inferiorização seria apropriada pelo mercado de trabalho que designaria “lugares distintos e hierarquicamente dispostos para homens e mulheres determinando o acesso diferencial às ocupações, tarefas, perspectivas de promoção e treinamento, nível de rendimento e outros” (Heilborn; Sorj, 1999, p.19). Logo, enquanto a figura masculina se beneficia com posições mais valorizadas e de maior prestígio, a categoria feminina é relegada para postos inferiores, tarefas secundárias e condições precarizadas de trabalho. É a partir do século XIX, impulsionado pelo processo de industrialização da época, que há de forma mais expressiva a participação da mulher na esfera pública, até então de predominância

masculina. Embora tal feito tenha sido significativo, seu trabalho era desvalorizado, estando restritas a certos tipos de serviços e vistas como mão-de-obra barata (Gosdal, 2006). Tal condição seria justificada pela incapacidade feminina de ocupar certos postos por não deter do conhecimento técnico (Teixeira, 2009), não sendo estes, naquela época, acessíveis para a categoria, reforçando mais uma vez o padrão de exploração e desvalorização do gênero.

A visão bipartidária, mas aqui no cenário que apenas um lado detém o poder, é caracterizada a partir da divisão sexual do trabalho, em que a distribuição das atividades pertinentes a cada gênero é construída com base na formação dos papéis sociais de gênero (Duarte; Spinelli, 2019). Como adequadas para as mulheres têm-se as atividades que ao longo do tempo foram feminizadas, pois remetem às funções já realizadas por elas no âmbito doméstico; enquanto para os homens o estereótipo é completamente o inverso (Fernandez, 2019).

As barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente corporativo permeiam a ideia da vinculação da mulher com a esfera privada, como se esta fosse restritiva para o seu total comprometimento com o trabalho, por isso, menos confiáveis para carregar determinadas responsabilidades dentro dele. Enquanto maioria nos setores econômicos que apresentam maior precariedade e menores salários, as mulheres enfrentam grandes obstáculos para ascender nas suas carreiras profissionais (Fernandez, 2019).

Com a diferenciação das atividades designadas para cada gênero ocorre a segregação ocupacional, em que as ocupações estão divididas em masculinas e femininas, reafirmando o estereótipo da divisão sexual do trabalho. A segregação horizontal é marcada pela presença das mulheres majoritariamente nos setores de serviço, em que apresentam piores condições de trabalho, refletindo no seu rendimento. A metáfora do “piso pegajoso” caracteriza a segregação horizontal e alude à dificuldade dessas mulheres de sair dessas condições e alterar a sua situação econômica e social. Já a segregação horizontal, caracterizada pela metáfora do “teto de vidro”, ocorre quando essas barreiras são identificadas em níveis mais elevados e impedem as mulheres de exercerem mais cargos de chefia (Fernandez, 2019).

A inserção da mulher na esfera pública gerou transformações nos diferentes contextos, que se operam no âmbito da cultura, social e econômico. Além da mulher do lar, procriadora e doméstica, o surgimento da mulher trabalhadora se configura

como marco importante para a trajetória feminina em busca da sua autonomia, enquanto desafiam os ideais de inferioridade impostos pela sociedade. Porém, por ainda enfrentarem situações associadas aos estereótipos perpetuados ao longo dos anos, pode-se perceber, por fenômeno prático, que a discriminação e desigualdade ainda são fatores impeditivos para sua emancipação (Gosdal, 2006; Duarte; Spinelli, 2019).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Motivada por esse entendimento e baseando-se nas perspectivas teóricas acerca do tema, formula-se o seguinte problema de pesquisa:

Qual a percepção das mulheres no mercado de trabalho frente à desigualdade de gênero no ambiente corporativo?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos de uma pesquisa pretendem “comunicar a intenção geral de um estudo proposto” (Creswell, 2010, p.143). De acordo com esse pressuposto, para elucidar o problema de pesquisa exposto foram concebidos os seguintes objetivos, dividindo-se em geral e específicos:

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a percepção das mulheres no mercado de trabalho frente à desigualdade de gênero no ambiente corporativo.

1.2.2 Objetivos específicos

- Entender, sob a perspectiva de gênero, os espaços ocupados e os papéis atribuídos às mulheres estudadas;
- Caracterizar a participação profissional das mulheres estudadas;
- Compreender, sob a perspectiva das mulheres estudadas, os fatores que influenciam e levam à desigualdade de gênero nos mercados de trabalho em que estão inseridas;

- Averiguar os efeitos da desigualdade de gênero na realidade das mulheres estudadas.

1.3 JUSTIFICATIVA

Apesar dos movimentos e lutas contra a desigualdade de gênero, um dos principais cenários encontrados para essa discriminação e que persiste é no mercado de trabalho. A naturalização dos papéis sociais, que atribuem ao homem a incumbência de provedor da casa e confiam às mulheres o ambiente doméstico, detém grande responsabilidade na forma desigual em que são tratadas as experiências desses indivíduos junto ao trabalho (Duarte; Spinelli, 2019).

A fim conquistar seu espaço perante a sociedade, é possível observar, enquanto fenômeno prático, que há mais mulheres investindo em suas carreiras profissionais na expectativa de ingressarem no mercado de trabalho. Estudos realizados por Matos e Machado (2006), apontam que, a partir de 1979, as mulheres tomaram a liderança e os seus níveis de escolaridade superaram a média da população masculina. Mesmo apresentando, diferentemente do que lhe foi historicamente permitido, melhor preparo, estudos e qualificações, no intuito de superar o passado em que sua presença em salas de aula era insignificante, essa melhoria educacional ainda não garante a sua plena participação no mercado de trabalho. Segundo pesquisa realizada pelo IBGE (2022), dados de 2021 demonstram que, no Brasil, a taxa de participação no mercado de trabalho pelas mulheres representa 50,7%, em contrapartida dos 71,2% dos homens.

Interligando o nível de escolaridade com a taxa de produtividade, pode-se constatar que as mulheres, comparadamente aos homens, são mais produtivas por apresentarem mais anos de estudos. Porém, essa produtividade não é refletida em seu rendimento no âmbito corporativo (Matos; Machado, 2006). Nessa perspectiva, é importante ressaltar as principais barreiras que, social e culturalmente, vêm impedindo as mulheres de adentrar, permanecer e ascender de forma igualitária nesse cenário.

Muitos artigos e pesquisas científicas já foram desenvolvidos com o objetivo de abordar a problemática da desigualdade de gênero (Almeida; Costa; Helal, 2017; Abramo, 2007). Contudo, a justificativa para a contínua investigação da temática é contribuir para a criação de espaços de reflexão, que ainda são pouco consolidados

no Brasil e a sua relevância tem como base o entendimento acerca da conjuntura feminina, principalmente de como a sua opressão e exploração se manifestam nas diferentes esferas da sociedade (Costa; Sardenberg, 2015).

É com este intuito, portanto, que o presente trabalho pretende analisar as perspectivas das mulheres frente à desigualdade de gênero perpetuada no ambiente corporativo. Considerando a geração atual preparada para adentrar nessa esfera, seu intuito é trazer à tona um debate sobre os efeitos que essa desigualdade produz na realidade dessas mulheres.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TERMINOLOGIAS DE GÊNERO

A partir dos anos 70, o conceito de gênero adquiriu uma relevância teórica e política significativa, impulsionado pelo movimento feminista e pela mudança de paradigmas nas ciências. O conceito, que outrora se limitava a uma classe de algo ou seres, como música, literatura, animais ou vegetais, expandiu-se para abarcar a classe dos seres humanos, configurando-se como um valor inestimável para a compreensão das identidades, papéis e relações entre homens e mulheres nas sociedades modernas (Andrade, 2004).

Com o intuito de enriquecer o diálogo que se desenvolve em torno das diferenças entre os sexos e das opressões sofridas pelas mulheres, bem como aprofundar a análise acerca dos sistemas que perpetuam tais opressões e desigualdades, as autoras feministas passaram a adotar o termo "gênero" como categoria analítica. A diversidade de correntes e perspectivas que caracteriza o campo feminista reflete, por sua vez, a multiplicidade de formas pelas quais esse termo é incorporado na produção do conhecimento, que tem como ponto de partida a estruturação das relações sociais, fundamentadas tanto em aspectos biológicos (sexo) quanto em construções sociais relacionadas a estes (gênero) (Musskopf, 2014).

Tratando-se de sexo, estamos tratando das características biológicas distintas de homens e mulheres, incluindo seus órgãos reprodutores, funcionalidade e características sexuais secundárias. Já o gênero se relaciona às desigualdades sociais de poder entre homens e mulheres, decorrentes de construções sociais acerca dos papéis e expectativas de gênero, que se baseiam nas diferenças sexuais (Santana; Benevento, 2013). A diferenciação entre o sexo biológico e o gênero apresentou-se como uma distinção fundamental que permitiu compreender que as relações entre homens e mulheres, bem como os significados simbólicos atribuídos às categorias "mulher" e "homem", são socialmente construídos, não podendo ser considerados naturais, fixos ou pré-determinados, sendo de grande valor na demonstração empírica das variações culturais e históricas nas diferenças e relações de gênero (Moore, 1997).

Na transição para a segunda onda do feminismo, a grande maioria do movimento reconheceu a existência de diferenças sexuais entre o macho e fêmea, ou masculino e feminino; partindo da percepção de fenômenos biológicos, é visível a existência de características próprias únicas de cada sexo nos atributos físicos do corpo humano (Nicholson, 2000; Gosdal, 2006). A intenção era desafiar a interpretação dessas diferenças nas relações entre homens e mulheres como originárias da natureza, descrevendo o processo de forma puramente biológica. A principal contestação ao determinismo biológico é que ele conduz à uma explicação muito simplificada da dinâmica que envolve o comportamento humano, retirando da equação a complexidade das interações do biológico com o ambiente social em que o indivíduo está inserido (Moore, 1997). Sendo assim, a premissa subjacente a essa ideia é o argumento de que muitas das diferenças historicamente atribuídas às mulheres e homens não poderiam ser reduzidas a distinções biológicas, já que a variabilidade cultural implica diretamente na interpretação das identidades associadas ao sexo (Nicholson, 2000; Gosdal, 2006).

Como afirma Safiotti (1987, p.10), “rigorosamente, os seres humanos nascem machos ou fêmeas. É através da educação que recebem que se tornam homens e mulheres”. Sendo homem, ou mulher, os modos de pensar, agir e de sentir são ensinados e repassados a partir de modelos de conduta que constituem uma interpretação cultural, social e econômica do biológico (Santana; Benevento, 2013). A construção do ser e sua identidade é estabelecida a partir das relações com os outros e com o ambiente em que está inserido e nesse contexto, o gênero ao qual se pertence - ser menino ou menina - atua como referência inicial na construção dessa identidade e no processo de inserção no mundo (Carloto, 2001; Santos, 2008), baseando-se nas expectativas de comportamento que são atribuídas a diferentes categorias de gênero, influenciando os indivíduos a se familiarizarem e se adaptarem a agir de acordo com essas normas sociais (Duarte; Spinelli, 2019).

A construção social do gênero ocorre por meio da atribuição dicotômica e hierarquizada dos sexos, em que as qualidades masculinas são frequentemente contrapostas às femininas, e estas últimas são muitas vezes inferiorizadas. O homem é comumente representado como racional, ativo, forte e público, enquanto a mulher é representada como emocional, passiva, fraca e doméstica, em um simbolismo estereotipado e estigmatizante (Andrade, 2004) da personificação que sustenta a distribuição desigual de recursos entre homens e mulheres, bem como as

relações de poder que permeiam suas interações (Baratta, 1999). Logo, a diferenciação de papéis de gênero repercute na manutenção da desigualdade de gênero e da realidade social que a condiciona. Ela garante a predominância do gênero masculino como dominador, enquanto as mulheres são condicionadas a um gênero subordinado (Baratta, 1999).

Atribuir significados, funções e papéis distintos às identidades masculina e feminina pode estabelecer relações de poder que, muitas vezes, criam pólos opostos e desiguais entre os sujeitos. Nesse sentido, a categoria de gênero emerge como um meio de dar conta da discussão acerca da submissão feminina e da perpetuação dessa opressão, bem como das diversas manifestações que sustentam a supremacia masculina na sociedade, por meio da desigualdade de gênero. Reconhecendo que as normas de gênero são construções sociais que moldam e limitam as experiências e possibilidades dos sujeitos, a perspectiva de gênero oferece uma análise mais crítica e aprofundada das disparidades de poder e oportunidades entre os gêneros (Costa; Madeira; Silveira, 2012).

2.2 PÚBLICO x PRIVADO: RELAÇÕES DE PODER

A compreensão das relações de gênero é uma questão complexa, que envolve diversas conceituações e estudos. Essas pesquisas investigam desde a construção dos papéis masculinos e femininos até a forma como os indivíduos aprendem a se identificar com esses papéis, ressaltando que a subordinação feminina não é uma característica natural, estática ou imutável. Ao longo da história, fica evidente que as identidades de gênero não são fixas, mas sim mutáveis e transformáveis. Sendo assim, essas identidades são plurais e diversas, variando de acordo com as diferentes culturas e sociedades. Dessa forma, surge a compreensão de que gênero é uma construção relacional, ou seja, pertencente às relações sociais entre os indivíduos e um modo de significar as relações de poder (Almeida, 2011; Costa; Madeira; Silveira, 2012).

O poder não só nega, restringe e limita, mas também realiza, cria e incentiva. Ao prestar atenção aos detalhes e estratégias aparentemente triviais, é possível notar que o poder tem a intenção de produzir indivíduos submissos, moldar corpos maleáveis, influenciar comportamentos e aumentar a utilidade econômica, enquanto diminui a força política dos indivíduos. De acordo com esta visão, podemos afirmar

que homens e mulheres não são meramente construídos por meio de mecanismos de repressão e censura, mas também através de práticas e relações que estabelecem gestos, modos de ser e estar no mundo, formas de falar e agir, condutas e posturas (Queiroz, 2008).

Indubitavelmente, os sistemas de estratificação social, como o gênero, visam ao exercício e à manutenção do poder, acarretando invariavelmente em relações assimétricas e de subordinação. As dinâmicas de gênero perpetuam as desigualdades existentes entre os sexos em vários âmbitos, como no acesso ao espaço público e na busca pelo reconhecimento da cidadania. Tal fenômeno pode ser explicado pelo processo de socialização que estabelece a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo (isto é, cuidado com a casa e com os filhos) como algo pertencente ao domínio feminino, o que, por sua vez, acaba por marginalizar as mulheres do espaço público. Em contrapartida, o homem é encarregado do trabalho produtivo e das tomadas de decisão da sociedade (Cabral; Díaz, 1998).

Algumas das primeiras tentativas de explicar as diferenças entre os sexos em termos de práticas sociais enfatizavam a distinção entre os conceitos de público e privado. É impossível compreender as esferas públicas (como o mundo do trabalho ou do mercado) sem reconhecer que elas foram criadas com a perspectiva de superioridade e dominação masculinas, e com a suposição de que as mulheres são responsáveis pela esfera doméstica (Okin, 2008). Considerar o ambiente doméstico como o único universo verdadeiro para as mulheres reforça a segregação social e política que historicamente as confinou nesse espaço, resultando em ampla invisibilidade enquanto sujeitos (Louro, 1997).

As mulheres são frequentemente rotuladas com características negativas, como sendo inconsistentes, emocionalmente instáveis, mais intuitivas do que inteligentes, menos propensas ao raciocínio espacial e pouco assertivas. Essas diferenças são usadas para justificar a sub-representação das mulheres no campo político e profissional, no entanto esse discurso não leva em consideração o fato de que as mulheres estão inseridas em um sistema social que limita suas oportunidades e objetivos. Assumindo a responsabilidade pelo âmbito doméstico, a mulher é socializada para basear sua autoestima na aprovação de figuras masculinas como o pai, marido ou companheiro, assim como na sua *performance* como esposa e mãe. Essa socialização é transmitida de geração em geração, perpetuando as normas de gênero estabelecidas e contribuindo para a manutenção

de desigualdades de gênero. Como resultado, tais limitações psicológicas, sociais e culturais reforçam as expectativas de gênero; enquanto os homens são incentivados a assumir papéis mais dominantes e menos envolvidos nas tarefas domésticas e cuidados parentais (Gosdal, 2006).

Quando se discute o papel das mulheres e sua influência nas relações de gênero, torna-se evidente a existência de padrões de submissão que se consolidaram ao longo de séculos. Ao mesmo tempo, há modelos de resistência que transpõem as barreiras do ambiente doméstico e expõem ao público as insatisfações geradas por uma estrutura social enraizada em tradições. A naturalização da relação de poder entre os sexos legitima esses paradigmas como parte integrante da ordem natural das coisas, em que o mais fraco pode ser dominado, com ou sem seu consentimento (Almeida, 2011).

2.3 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho remete à ideia expandida e generalizada de trabalho, englobando a ocupação profissional e as tarefas domésticas, formais e informais, remuneradas ou não. Essa divisão está intrinsecamente associada à distribuição de poder entre os sexos na sociedade e no núcleo familiar, visto que as incumbências convencionais atribuídas à mulher resultam em uma disparidade de poder no âmbito econômico, o qual, por sua vez, amplifica e reforça a disparidade de poder no âmbito familiar (Hirata, 2015).

Na França, nos primórdios dos anos 1970, surgiram correntes teóricas que trouxeram embasamento à divisão sexual do trabalho, a partir dos movimentos que fomentaram uma conscientização coletiva acerca do fato de que uma vasta parcela de atividades é desempenhada gratuitamente pelas mulheres. Esse trabalho, embora vital, permanece oculto, direcionado não a si próprias, mas sim a terceiros, sempre em nome da natureza, do afeto e do encargo materno. Esse novo enfoque sobre o trabalho acarretou diversas ramificações, incluindo uma transformação no âmbito do trabalho assalariado, anteriormente considerado apenas em relação à produção laboral e à figura do trabalhador do sexo masculino, qualificado e de etnia branca (Hirata; Kergoat, 2007).

Hirata e Kergoat (2007, p. 599) trazem o seguinte conceito:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.) (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

Nas economias anteriores ao capitalismo, mais precisamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das classes trabalhadoras era ativa, contribuindo principalmente para o sustento de sua família e para a criação da riqueza social, exercendo um significativo papel na vida econômica. Porém, mesmo quando trabalhavam fora de casa, tanto nas oficinas quanto no próprio lar, eram consideradas como iniciantes, onde a figura do pai ou marido representava a autoridade masculina (Saffioti, 1976).

Com o processo de urbanização, as mulheres pertencentes às camadas populares foram chamadas a fazer parte das manufaturas e, posteriormente, das indústrias, nas quais a mão de obra feminina era percebida como mais econômica e menos eficiente (Saffioti, 1976).

A longa tradição de subjugação e desvalorização do trabalho feminino tem desempenhado um papel significativo na marginalização das suas atividades produtivas. Esse processo educou as mulheres de forma submissa, visando permitir ao sistema capitalista extrair o máximo de trabalho excedente (Saffioti, 1976).

A transição do ambiente doméstico para a indústria provocou questionamentos em relação à "mulher trabalhadora", principalmente sobre o trabalho feminino fora de casa e qual tipo de ocupação seria mais adequado para elas, levando em consideração formação, habilidades laborais e diferenças biológicas e funcionais entre homens e mulheres. A saída das mulheres para os postos de trabalho era incômoda à ideologia que moldava a figura feminina para as responsabilidades domésticas, enquanto dona de casa e esposa. Sendo assim, a mesma educação que visava prepará-las para exercer unicamente esse papel era a mesma que limitava o seu horizonte profissional (Alves, 2013).

A construção da vida familiar centrada na domesticidade da mulher reproduz em si as desigualdades de gênero, favorecendo a "reprodução da pobreza, da exploração e da marginalização das mulheres, do androcentrismo e das

desigualdades de renda” (Biroli; Miguel, 2014, p. 32), ao passo que favorece a exploração e subjugação feminina ao impor encargos que serão, conseqüentemente, limitantes em outras esferas da vida (Biroli; Miguel, 2014).

É dentro do contexto familiar que a mulher se depara com as principais dificuldades para equilibrar sua dupla jornada, muitas vezes justificada por representações sociais arraigadas, que desobrigam os outros familiares de participarem das tarefas e atividades domésticas. Essa realidade impõe desafios significativos para que a mulher possa romper com antigos padrões, condição primordial à inserção inclusiva na admissão e manutenção do emprego feminino (Fontes, 2013).

A divisão sexual do trabalho é um elemento significativo na perpetuação dessas disparidades. Na vida privada, as mulheres passam assim a possuir menos tempo e recursos para investir em sua qualificação profissional refletindo em uma vulnerabilidade financeira, sendo desde a total dependência ou a obtenção de menores rendimentos que os homens (Biroli; Miguel, 2014).

E já na vida pública, as habilidades domésticas não são valorizadas e vistas como indesejáveis para uma atuação profissional satisfatória (Biroli; Miguel, 2014). Conforme preconiza a filósofa Angela Davis, “como as tarefas domésticas não geram lucro, o trabalho doméstico foi naturalmente definido como uma forma inferior de trabalho, em comparação com a atividade assalariada capitalista” (Davis, 2016, p. 241).

Logo, a divisão sexual do trabalho, em que se tem dois pólos distintos – profissional e doméstico –, se origina das oposições binárias entre os sexos biológicos no contexto socialmente imposto aos homens e mulheres e se firma na apropriação da figura masculina enquanto dominante, garantindo para esses cargos, salários e promoções no ambiente de trabalho, enquanto as mulheres são marcadas pela desigualdade salarial, trabalhos informais e condições precárias de trabalho (Duarte; Spinelli, 2019).

2.4 IGUALDADE (OU DESIGUALDADE?) DE GÊNERO

Embora a mulher esteja presente no mercado de trabalho, sua plena integração ainda é um desafio. Há diversos aspectos sociais que precisam ser abordados para que a verdadeira igualdade entre homens e mulheres seja

alcançada (Fontes, 2013). Não antes da proclamação da república e até muitos anos após o ocorrido não havia alusão à igualdade de gênero, nem, muito menos, ao trabalho da mulher (Calil, 2007).

As medidas adotadas eram, porém, protetivas ao trabalho feminino, não por completo interesse em proteger as mulheres das longas horas de trabalho ou do trabalho noturno, mas para disfarçadamente proteger o trabalho do homem que se encontrava em risco por competir com os baixos salários pagos pelo para as mulheres e crianças da época (Lopes, 2006).

A ideia também escondida por trás dessas normas era mais uma vez reforçar a hierarquia patriarcal, em que o marido era o provedor e a mulher era confinada ao lar. Diante do exposto, percebe-se então que as medidas protetivas pouco objetivavam realmente proteger o trabalho feminino, mas sim a estrutura patriarcal (Lopes, 2006).

É desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que já é estabelecido que os direitos nela descritos são aplicáveis a todas as pessoas, independentemente de qualquer distinção, inclusive de gênero. Ainda assim, foi essa mesma assembleia a propor a "Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres", evidenciando que ainda persistem casos em que as mulheres enfrentam discriminação, preconceitos e violência no mercado de trabalho (Teodoro, 2017)

No Brasil, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres foi finalmente reconhecida como um direito fundamental. Nesse sentido, o texto estabelece que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos de forma igualitária por ambos os gêneros (art. 226, § 5º). O princípio da equidade de gênero passou a ser valorizado tanto na esfera social quanto familiar (art. 3º, IV; art. 5º, I) (Lopes, 2006; Alves; Cavenaghi, 2013).

2.5 SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

Dados apontam que, de 1950 a 2010, a taxa de atividade feminina no mercado de trabalho passou de 2,5 milhões para 40,7 milhões, elevando de 13,6% para 48,9% enquanto a masculina caiu de 80,8% para 67,1% (Alves, 2013). Por mais que a presença de leis e medidas administrativas não discriminatórias seja um

passo importante, é preciso reconhecer que ainda há questões persistentes relacionadas à discriminação (Yannoulas, 2002).

Para Yannoulas (2002), o fenômeno em que se relata a distribuição desigual de oportunidades para homens e mulheres resultando em uma inserção diferenciada no mercado de trabalho, em que as mulheres estão distribuídas em setores e ocupações de baixa escala produtiva, pode ser denominado como “segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero”. A autora ainda traz que o trabalho feminino remunerado encontra-se em desvantagem em termos salariais, cargos e condições de trabalho. Quando comparado às mesmas condições, a preferência dentro de uma empresa é sempre masculina.

No que diz respeito à segregação ocupacional, as mulheres ainda estão predominantemente envolvidas em atividades relacionadas ao seu papel tradicional de cuidadoras domésticas, e a proporção de trabalhadoras inseridas em ocupações precárias é maior em comparação com os homens (Galeazzi *et al.*, 2011). As responsabilidades de cuidar dos filhos podem constituir um obstáculo ou uma dificuldade para a entrada das mulheres no mercado de trabalho, principalmente aquelas mais jovens (Silva; Teixeira, 2019).

O que ainda permeia nas organizações é a percepção de apenas os homens apresentarem características como líderes, ambiciosos e racionais, com pensamento lógico. Essa representação impacta negativamente as oportunidades de recrutamento para cargos gerenciais bem-sucedidos para as mulheres, que demonstram a baixa presença de mulheres nos níveis seniores (Mihalčová; Pružinský; Gontkovičová, 2015).

Para Cotter, Hermsen, Ovadia e Vanneman (2001), as discriminações de gênero, chamadas de “teto de vidro”, termo que representa as barreiras artificiais no avanço das mulheres e outras minorias no mundo corporativo, apesar das suas qualificações ou conquistas. Ainda, os efeitos desse tipo de discriminação tendem a piorar na carreira e são mais sentidos no topo da hierarquia. Porém, a literatura pouco converge no que diz respeito às causas do fenômeno (Coelho, 2006).

A exclusão social das mulheres abrange um amplo espectro que vai além da análise da pobreza e discriminação, englobando não apenas as circunstâncias atuais, mas também os elementos estruturais de exclusão, assim como aqueles que são reproduzidos socialmente por meio de comportamentos, estereótipos de papéis de gênero e instituições (Posthuma; Lombardi, 1997).

A predeterminação do seu papel de cuidado influencia o seu desempenho no trabalho e, logo, a sua produtividade, resultando em uma “inadequação” que, posteriormente, justifica, pelo menos do ponto de vista empresarial, o fato das mulheres continuarem recebendo baixos salários, pouco investimento por parte das empresas em formações e treinamentos e sua exclusão em certos cargos e funções, principalmente aos de hierarquia (Abramo, 2007).

Na fase atual de configuração do mercado de trabalho e das famílias, em que as mulheres não estão mais radicalmente confinadas à esfera doméstica, a noção de mulher como força de trabalho secundária desempenha um papel fundamental no padrão de hierarquização, subordinação e discriminação (Abramo, 2007).

A posição das mulheres no mercado de trabalho acaba restringindo seu acesso a oportunidades para obter treinamento, melhorar sua qualificação e ampliar suas opções profissionais. Além disso, a escolaridade das mulheres é comparável à dos homens na maioria dos países, o que sugere que outros fatores econômicos, sociais ou até legais limitam sua participação, mobilidade ocupacional e remuneração (Posthuma; Lombardi, 1997).

A maior parte da diferença salarial é explicada pela discriminação e não por características produtivas, considerando que as mulheres possuem níveis educacionais mais elevados, o que, em tese, poderia levar a um maior rendimento ou produtividade (Yannoulas, 2002).

Portanto, a escolaridade não é um fator que permita às mulheres acessar postos de trabalho com igual qualidade ou remuneração em comparação com os homens. Isso indica que, apesar dos avanços das mulheres em relação à escolaridade, essas melhorias ainda não foram suficientes para efetuar uma mudança substancial na desigualdade socioeconômica (Yannoulas, 2002).

A discriminação não se manifesta hoje de forma tão evidente ou direta como no passado, principalmente nas sociedades ocidentais, onde a igualdade é valorizada, pelo menos em termos jurídico-formais. No entanto, mesmo com a ausência de leis ou medidas administrativas discriminatórias, os problemas relacionados à discriminação não são completamente resolvidos, pois ainda há espaço para o desenvolvimento de práticas sutis e de difícil percepção (Meyerson; Fletcher, 2000; Yannoulas, 2002).

2.6 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Dentro do contexto do pensamento capitalista, o reconhecimento está estreitamente vinculado à recompensa financeira, e uma das vias para alcançá-lo é por intermédio do emprego, o qual constitui uma das modalidades do trabalho, isto é, o trabalho assalariado (Teixeira, 2009).

O trabalho fora do lar se revelou um mediador crucial que possibilitou às mulheres engajarem-se em atividades para além do ambiente doméstico, assumindo posições sociais e desempenhando atividades profissionais que antes eram restritas e reconhecidas apenas para os homens (Teixeira, 2009).

A presença das mulheres no mercado de trabalho tem mostrado um crescimento contínuo no Brasil ao longo das últimas duas décadas, representando um aumento constante e praticamente independente das oscilações da atividade econômica (Lavinas, 2001).

Impulsionadas pela necessidade de contribuir para o sustento familiar e/ou pelo anseio por realização profissional e independência, as mulheres têm se integrado de forma progressiva ao mercado de trabalho, seja como trabalhadoras ocupadas ou em busca de oportunidades de emprego (Marques; Sanches, 2010).

Com o crescimento contínuo da presença feminina no mercado de trabalho, surgem não apenas oportunidades para visualizar as dinâmicas que se desenvolvem no âmbito privado, mas também um conjunto de novas experiências que as mulheres vivenciam tanto no ambiente profissional quanto no contexto mais abrangente da sociedade (Neves, 2006).

A sistemática opressão das mulheres pelos homens constitui uma dinâmica na qual as disparidades enfrentadas pelas mulheres resultam das vantagens concedidas aos homens e são regulamentadas por violências múltiplas e variadas, passando pelas violências no trabalho. Nesse contexto social, a estrutura é moldada pela mesma simbologia que atribui funções elevadas aos homens e ao masculino, enquanto relega às mulheres e ao feminino tarefas e responsabilidades frequentemente consideradas de menor importância (Welzer-Lang, 2001).

A ligação entre a participação das mulheres no mercado de trabalho e a classificação como "força de trabalho secundária" é formada a partir de diversos pressupostos estereotipados. Estes incluem a concepção de que as mulheres não demonstram interesse ou disposição para investir em sua capacitação profissional

ou buscar oportunidades de promoção, sendo vistas como tendo expectativas e comprometimento reduzidos com o trabalho (Abramo, 2007).

As perspectivas de participação feminina no mercado de trabalho foram ampliadas a partir do aumento da escolaridade das mulheres que obteve um crescimento mais acentuado nos anos 1990. Entretanto, a relação entre o nível educacional e as oportunidades de emprego expõe a existência de disparidades significativas. Mesmo com níveis de educação mais elevados, as mulheres não encontram garantias de acesso a melhores oportunidades de emprego em relação aos homens (Neto; Costa; Helal, 2016).

Os ganhos das mulheres consistentemente se mostram mais baixos do que os dos homens, mesmo quando comparamos níveis educacionais semelhantes. Por cada hora de trabalho, em média, as mulheres recebem 79% da remuneração média dos homens. A segregação ocupacional exerce uma influência significativa sobre os salários e outros indicadores de qualidade de emprego para homens e mulheres (Abramo, 2006).

À medida que as mudanças sociais conduziram as mulheres ao cenário do trabalho assalariado, surgiram profissões específicas para elas estigmatizadas como profissões "femininas". Mesmo dentro de uma mesma profissão, se as identidades profissionais se diferenciam entre os gêneros, conclui-se que homens e mulheres desempenham papéis sociais amplos e predefinidos na sociedade (Chies, 2010).

Independentemente do campo social considerado, esses padrões continuam a ser pontos de referência cruciais para as dinâmicas de poder. Se a subordinação das mulheres aos homens é um elemento arraigado na mentalidade de uma sociedade, essa dinâmica persiste independentemente da profissão que se encontrem (Chies, 2010). Consequentemente, em termos sociais, as mulheres geralmente enfrentam uma desvalorização maior nesse contexto. Para Menda (2004, p. 57):

A posição que as mulheres ocupam no mundo do trabalho estrutura os interesses e muito dos comportamentos cotidianos. Isso nos leva a pensar no trabalho das mulheres e o lugar que ocupam nesse mundo, pois uma situação de igualdade entre homens e mulheres necessariamente terá que passar também pelo caminho do trabalho das mulheres em pé de igualdade com os homens (Menda, 2004, p.57).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho não pode ser compreendida unicamente como uma forma de busca pela emancipação e pela igualdade de

gênero. Ao adentrarem o domínio da produção, as mulheres entram em um cenário marcado pela exploração e pela dominação masculina. Se no âmbito privado havia o controle das mulheres por meio de suas características biológicas, no espaço público, as formas de controle e subjugação masculinas evoluem com o apoio do sistema capitalista, assumindo diversas manifestações. Isso inclui disparidades salariais, a concentração de mulheres em determinadas profissões e a subvalorização do trabalho feminino, entre outras (Teixeira, 2009).

3 METODOLOGIA

O objetivo da pesquisa científica é alcançar compreensões que permitam descobrir respostas para as indagações e questões presentes em todos os ramos do conhecimento. Para isso, é necessário utilizar técnicas, métodos e procedimentos adequados, a fim de obter resultados que permitam responder a tais questões (Oliveira, 1997). Nos subtópicos deste capítulo, estão elencadas as escolhas metodológicas desta pesquisa, bem como seus desdobramentos.

3.1 DELIMITAÇÃO E *DESIGN* DA PESQUISA

Esta pesquisa é de natureza qualitativa. A pesquisa qualitativa, como um conjunto de atividades interpretativas, não concede vantagem a nenhuma prática metodológica em relação a outra e carece de uma teoria ou paradigma específico, o que permite a sua aplicação em diversas disciplinas distintas (Denzin; Lincoln, 2006).

Esse tipo de pesquisa enfatiza as qualidades das entidades e os processos, que não podem ser medidos matematicamente. Por essa razão, destaca-se a natureza socialmente construída da realidade e a relação intrínseca entre o pesquisador e o objeto de estudo (Denzin; Lincoln, 2006). Oliveira (1997) ainda frisa que para efeitos de estudos de aspectos que envolvem a compreensão de questões humanas e sociais, seus processos individuais ou em grupo, e as peculiaridades dos comportamentos e atitudes indicadores do funcionamento de estruturas sociais, a abordagem qualitativa se apresenta como uma natureza de pesquisa adequada, visto que se propõe a analisar o fenômeno estudado a partir de uma interpretação social.

Optou-se por essa natureza de pesquisa porque este estudo pautou-se nas percepções das mulheres no mercado de trabalho, o que é coerente com a prerrogativa de um estudo qualitativo, visto que este se propõe a investigar elementos da desigualdade de gênero no ambiente corporativo que perpassam questões interpretativas e subjetivas.

Vergara (1998), de acordo com critério de caracterização, distingue as pesquisas quanto a sua finalidade. Com base na descrição da autora, esta pesquisa classifica-se como descritivo-exploratória. Descritiva, pois se propõe a expor as

características de determinado fenômeno e exploratória, uma vez que objetiva delimitar e aproximar o conhecimento acerca da temática proposta, sem a intenção de oferecer respostas definitivas ou conclusivas.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS E TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com Martins e Theóphilo (2009), a utilização da história de vida como método de pesquisa possibilita a geração de uma narrativa da trajetória individual, incluindo não apenas as vivências conscientes, mas também as representações sociais subjacentes. Desse modo, é possível explorar tanto os aspectos manifestos quanto os determinantes inconscientes da vida social e da ação histórica do indivíduo.

Para Moreira (2002), o objetivo é compreender a perspectiva subjetiva do indivíduo em relação a experiências que possam ter tido impacto sobre ele. Esse método pressupõe que o comportamento humano deve ser compreendido a partir das perspectivas dos envolvidos, como eles as percebem. O foco está na documentação e compreensão da história da experiência de indivíduos, grupos e instituições, a fim de obter uma visão mais profunda e significativa.

O método de História de Vida é uma ferramenta valiosa para análise no campo da Administração, especialmente em pesquisas que abordam temas como gênero, cultura, poder e mudança, em que se busca compreender como são estabelecidas as relações sociais e de poder dentro e fora das organizações, sendo então grande contribuinte para o desenvolver teórico da área (Mageste; Lopes, 2007). Apesar de sua relevância, porém, trata-se de uma estratégia metodológica pouco explorada na Administração (Jaime; Godoy; Antonello, 2007).

Com base nas teorias e elementos metodológicos escolhidos, a inclusão do método de história de vida nesta pesquisa visa atender ao objetivo geral do estudo. Ao utilizar esse método, foi possível capturar dados por meio dos relatos pessoais das mulheres entrevistadas, permitindo uma compreensão mais aprofundada de suas experiências enquanto mulheres no mercado de trabalho, sob a perspectiva de gênero. Utilizando-se do método de história de vida, objetivou-se proporcionar uma oportunidade única de explorar as trajetórias de vida e as diversas questões enfrentadas por essas mulheres.

Quanto à fonte de evidência escolhida para este estudo, optou-se pela entrevista semiestruturada. Assim, foram realizadas entrevistas semiestruturadas pautadas no método de História de Vida para a obtenção dos relatos das entrevistadas, visto que a principal técnica de coleta de dados desse método é a entrevista (Vergara, 2005). Bogdan e Biklen (1994) afirmam que a entrevista semiestruturada é um método de pesquisa que pode ser utilizado em diversos contextos, desde a investigação de temas sociais até a pesquisa em ciências da saúde, sendo uma técnica que permite ao pesquisador uma maior interação com o entrevistado, favorecendo a compreensão das suas experiências e opiniões.

As entrevistas realizadas neste tipo de estudo apresentam uma abordagem diferenciada em relação ao modelo clássico estruturado com perguntas e respostas diretas, uma vez que é do tipo semiestruturada. Ao invés de seguir uma estrutura rígida, busca-se um relato mais livre e detalhado, criando um ambiente informal, permitindo que a narrativa se desenvolva naturalmente. Além disso, essas entrevistas requerem que o investigador adote uma postura diferente durante o processo, evitando atitudes que possam demonstrar superioridade, algo comum em relações assimétricas caracterizadas por pesquisas científicas (Teixeira; Lemos; Lopes, 2021).

Destaca-se que o entrevistado é um agente histórico fundamental, sendo importante resgatar sua perspectiva acerca de suas experiências pessoais e dos eventos sociais dos quais participou. Embora seja o pesquisador que determine o tema e formule as questões, esboçando um roteiro temático, é o narrador que decide o que e como narrar, dando vida à história por meio de suas próprias palavras e experiências (Burger; Vituri, 2013). Quando se trata do número de colaboradores na pesquisa não há um número exato a ser definido, nem é necessário se preocupar com a quantidade, mas sim com a posição do entrevistado no grupo e no universo da pesquisa, considerando o significado de sua experiência e a relevância para a compreensão do objeto de estudo (Vergara, 2005; Burger; Vituri, 2013).

Com base no critério de acessibilidade, as entrevistas aconteceram no formato online via *Google Meet* e/ou *WhatsApp* para que fosse possível gravar os relatos das mulheres entrevistadas com o objetivo de responder às perguntas sugeridas no roteiro de entrevistas elaborado previamente. Foram realizadas 5 (cinco) entrevistas com duração média de 60 (sessenta) minutos no período entre Agosto e Setembro de 2023.

Dessa forma, surge a oportunidade de coletar depoimentos sobre eventos que se busca compreender, que são difíceis de serem conhecidos fora da perspectiva histórica dos indivíduos. Esses depoimentos podem fornecer detalhes desconhecidos, muitas vezes ignorados, e pequenas lições que enriquecem a pesquisa e auxiliam a superar as limitações das narrativas oficiais (Barros; Lopes, 2014).

Após a transcrição das entrevistas, a análise para tratamento da história de vida foi pautada na técnica de análise de conteúdo. Para Bardin (2011, p.47 *apud* Câmara, 2013, p. 182) designa-se sob o termo de análise de conteúdo:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando a obter, por 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 (variáveis inferidas) destas mensagens.

Vergara (2005) reitera que a análise de conteúdo se aplica ao estudo de textos e documentos, visando aprofundar a compreensão dos significados expressos por meio de símbolos e linguagem. Seu propósito principal é descrever os fenômenos em análise, com o intuito de melhorar a qualidade das inferências derivadas dos resultados, estabelecendo uma ligação apropriada com o contexto em que estão inseridos.

3.3 PARTICIPANTES DA ENTREVISTA

A pesquisa foi conduzida por meio de entrevistas realizadas no formato *online* com cinco mulheres de diferentes idades e profissões. A faixa etária das entrevistadas é dos 27 aos 56 anos, o que permitiu uma representação abrangente de perspectivas, visto que pertencem a diferentes gerações. Suas profissões são as seguintes: professoras (02 duas), empresária (01 uma), *designer* e microempreendedora (01 uma) e bancária (01 uma), abrangendo diversos setores e experiências de trabalho.

Nas entrevistas, foi utilizada a tecnologia de videoconferência e plataformas de mensagens instantâneas. A decisão de realizar as entrevistas no formato *online* foi tomada por diversas razões, incluindo a geolocalização das entrevistadas e suas preferências individuais. Algumas das entrevistadas não residem em Aracaju, o que tornaria difícil ou até mesmo impossível realizar entrevistas presenciais. Além disso,

algumas delas expressaram sua disposição para participar da entrevista apenas se fosse conduzida *online*, possivelmente devido a questões de comodidade, agenda ou privacidade. Portanto, optou-se pelo formato *online* para garantir a participação das entrevistadas selecionadas e respeitar suas circunstâncias individuais.

Cada entrevista foi estruturada com base em perguntas previamente definidas relacionadas à desigualdade de gênero no mercado de trabalho. As entrevistadas compartilharam suas percepções, experiências pessoais e opiniões sobre tópicos relevantes, oferecendo *insights* valiosos para a pesquisa. Observa-se que a diversidade nas idades e profissões das entrevistadas enriqueceu o conjunto de dados, permitindo uma compreensão mais abrangente das questões relacionadas à desigualdade de gênero no contexto profissional. A pesquisa foi conduzida de forma cuidadosa e abrangente, visando obter uma visão completa das experiências das mulheres entrevistadas.

3.4 CATEGORIAS E ELEMENTOS DE ANÁLISE DA PESQUISA

No Quadro 1, estão apresentados, de forma relacionada, os objetivos específicos desta pesquisa, bem como as categorias e os elementos de análise utilizados.

Quadro 1 – Categorias e elementos de Análise da Pesquisa

Objetivo Específico	Categoria Analítica	Elementos de Análise
Entender, sob a perspectiva de gênero, os espaços ocupados e os papéis atribuídos às mulheres estudadas	Funções e papéis distintos às identidades masculina e feminina	Idade; expectativas sociais tradicionais; estereótipos de gênero
Caracterizar a participação profissional das mulheres estudadas	Profissão	Área de atuação; influência da idade, escolaridade e modo de vida na escolha profissional
Compreender, sob a perspectiva das mulheres estudadas, os fatores que influenciam e levam à desigualdade de gênero nos mercados de trabalho em que estão inseridas	Fatores que influenciam e levam à desigualdade de gênero	Assédio; desigualdade salarial; subestimação das capacidades; falta de oportunidades de liderança; equilíbrio entre trabalho e família; estereótipos gênero

Averiguar os efeitos da desigualdade de gênero na realidade das mulheres estudadas	Efeitos da desigualdade	Dupla jornada; oportunidades de promoção e avanço na profissional; bem-estar social e profissional
---	-------------------------	--

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4 ANÁLISE DE DADOS

Durante a nossa conversa, discuti com a entrevistada a sua experiência no contexto da educação, e ela explicou que, nesse âmbito, nunca se deparou com preconceito de gênero visível ou discriminatório. No entanto, a entrevistada A destacou que, em uma fase anterior de sua carreira, quando estava envolvida no setor de vendas, as experiências relacionadas ao preconceito de gênero foram notavelmente distintas e angustiantes. Ela compartilhou que essas experiências tiveram um impacto profundo em sua vida durante o período em que trabalhava no setor de vendas. Quando indagada sobre o que esse impacto profundo significava, a entrevistada A detalhou que as experiências de preconceito de gênero no trabalho a deixaram frequentemente desmotivada e insatisfeita. Ela sentiu-se coagida e enfrentou dificuldades para avançar em sua carreira no setor de vendas. Essas experiências, em última análise, contribuíram para sua decisão de deixar esse campo profissional.

Além disso, a entrevistada A compartilhou sua rotina, na qual busca equilibrar os papéis que desempenha como profissional e membro de sua família. Ela mencionou que, inicialmente, enfrentou dificuldades consideráveis ao lidar com essas responsabilidades devido a uma sensação de pressão intensa. A entrevistada A especificou que essa sensação de pressão se manifestou em momentos nos quais ela se viu sobrecarregada com a necessidade de atender às expectativas profissionais e, ao mesmo tempo, cumprir suas responsabilidades familiares. Por exemplo, ela destacou situações em que teve que adiar projetos de trabalho para acomodar emergências familiares ou vice-versa, o que a fez se sentir constantemente dividida e sob uma pressão emocional considerável para satisfazer ambas as áreas de sua vida. No entanto, ao longo do tempo, conseguiu encontrar um equilíbrio mais satisfatório. Notavelmente, ela ressaltou que suas escolhas pessoais, como não ser casada e não ter filhos, contribuíram para sua capacidade de se concentrar mais em sua carreira. Ela enfatizou que essa decisão foi feita por escolha pessoal, e não como uma imposição de seu trabalho.

Diante disso, percebe-se que a entrevistada A, ao buscar esse equilíbrio e fazer escolhas conscientes em sua vida pessoal, conseguiu lidar de maneira mais eficaz com a pressão inicial que sentia. Isso destaca a importância de reconhecer que cada indivíduo possui circunstâncias e prioridades únicas, e que a flexibilidade e

o respeito às escolhas pessoais desempenham um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

A entrevistada A também compartilhou uma experiência anterior em que trabalhava no setor de vendas, em que seu ex-companheiro também era um colega de trabalho. Nesse ambiente, ela relatou que enfrentou dificuldades significativas, incluindo a falta de voz e o não reconhecimento de seu mérito e comissões por vendas que realizou. Foi mencionado que suas vendas frequentemente eram creditadas a outros vendedores, o que a prejudicou financeiramente e profissionalmente.

Quando eu estava trabalhando no setor de vendas, havia uma situação particularmente difícil. Meu ex-companheiro também era um colega de trabalho, e isso criou um ambiente complicado. Muitas vezes, senti que minha voz não era ouvida, e o reconhecimento pelo meu trabalho simplesmente não acontecia. Eu me lembro de várias ocasiões em que as vendas que eu tinha conquistado eram creditadas a outros vendedores, o que teve um impacto negativo significativo em minha renda e progressão profissional. Foi uma experiência frustrante e desgastante, na qual me senti subestimada e desvalorizada (ENTREVISTADA A, 2023).

Essa fala da Entrevistada A ilustra de forma vívida as dificuldades específicas que ela enfrentou durante seu tempo no setor de vendas e ressalta a importância de discutir as experiências pessoais das entrevistadas para entender a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Esse relato reforça a presença da desigualdade de gênero em determinados setores e contextos profissionais, demonstrando como as experiências individuais podem variar significativamente com base na área de atuação e na cultura organizacional (Fernandez, 2019).

A entrevistada B, uma empresária com 12 anos de experiência em sua área, compartilhou suas percepções e experiências no contexto do mercado de trabalho e da gestão de sua própria *startup*. Inicialmente, ela destacou que ingressou no ramo empresarial por influência de seu pai, indicando uma continuidade familiar em sua carreira. Durante seus primeiros anos de atuação na área, a entrevistada B mencionou que, devido à falta de maturidade na época, enfrentou algumas situações desafiadoras, conforme consta neste trecho da sua fala:

Lembro-me de um episódio muito desafiador nos meus primeiros anos de atuação na área. Naquela época, eu ainda estava me adaptando ao ambiente de trabalho e à dinâmica da equipe. Em uma reunião importante com clientes em potencial, fui interrompida repetidamente por um colega de trabalho mais experiente, que parecia não levar a sério minhas contribuições. Ele não só interrompeu minhas explicações, mas também apresentou minhas ideias como se fossem dele. Isso me deixou desconfortável e diminuiu minha confiança naquele momento crucial da apresentação. Foi uma lição difícil, mas aprendi a lidar melhor com essas situações e a afirmar minha voz ao longo do tempo (ENTREVISTADA B, 2023).

A entrevistada B mencionou que, durante seus primeiros anos de atuação na área, ela notou que no ambiente de trabalho em que outras jovens mulheres estavam presentes, havia uma sensação de desconforto entre elas. Ela explicou que essa sensação de desconforto se devia, em parte, a uma competição não declarada e à percepção de que elas eram constantemente comparadas umas às outras. Embora não tenha percebido preconceito vindo de seu pai, que atuava como seu chefe na época, a entrevistada B destacou que essa dinâmica de competição entre as jovens mulheres era uma fonte de tensão no ambiente de trabalho.

Um exemplo específico que a entrevistada B mencionou foi uma situação em que ela e uma colega estavam trabalhando juntas em um projeto. Ambas apresentaram ideias para melhorar o projeto, mas, em vez de colaborarem, elas sentiram que estavam competindo para ver quem receberia mais reconhecimento. Isso levou a uma tensão não declarada entre elas, e a colaboração no projeto tornou-se menos eficaz do que poderia ter sido.

Além disso, a entrevistada B observou que, em vez de apoiarem umas às outras, as jovens mulheres muitas vezes se viam como concorrentes em um ambiente de trabalho dominado por homens. Essa dinâmica de competição não declarada criou uma sensação geral de desconforto e falta de coesão entre elas, o que, por sua vez, dificultou a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e solidário.

Posteriormente, a entrevistada empreendeu por conta própria e fundou sua própria *startup*, que já tem 12 anos de existência. Ela mencionou que enfrentou desafios para conciliar sua vida familiar com sua posição como empresária, mas superou esses obstáculos ao longo do tempo. Atualmente, ela destacou que mantém uma relação saudável com seu esposo, caracterizada por uma distribuição equitativa de tarefas domésticas e apoio mútuo. No entanto, a entrevistada expressou seu

incômodo em relação à pressão social e aos julgamentos externos que ainda persistem, com terceiros argumentando que ela deveria dar mais atenção à família em detrimento de sua carreira profissional (Fernandez, 2019).

Muitas empresas ainda não oferecem igualdade de oportunidades para as mulheres, que frequentemente enfrentam expectativas conflitantes de serem mães e profissionais. Isso as leva a recusar carreiras que poderiam ser altamente gratificantes. As mulheres muitas vezes enfrentam a escolha entre priorizar a família ou a carreira e podem ser forçadas a se adaptar a normas de trabalho tradicionalmente masculinas (Mihalčová; Pružinský; Gontkovičová, 2015).

A entrevistada B evidencia a complexidade das experiências das mulheres no mercado de trabalho e como as expectativas sociais podem influenciar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Ela também destaca a importância de reconhecer que cada indivíduo tem sua própria dinâmica familiar e profissional, e que as escolhas pessoais devem ser respeitadas, independentemente do gênero (Abramo, 2007).

A entrevistada B, que é empresária e mãe, acrescentou um importante aspecto à sua experiência, destacando a falta de uma rede de apoio sólida em sua vida. Ela mencionou que mora em uma cidade distante de seus pais e que os pais de seu esposo também não estão disponíveis para oferecer ajuda. Essa falta de suporte externo torna-se evidente quando a entrevistada B enfrenta períodos especialmente ocupados em sua carreira.

Ela ressaltou que, em determinados momentos, precisa realizar reuniões de trabalho com a presença de suas crianças em casa, o que pode ser desafiador. Essa situação ilustra como a ausência de uma rede de apoio, como avós ou cuidadores, pode criar dificuldades adicionais para as mulheres que desempenham papéis profissionais significativos enquanto cuidam de suas famílias.

A parte supramencionada da entrevista destaca a importância da discussão sobre políticas de apoio à família, como licença parental remunerada e serviços de creche acessíveis, que podem aliviar parte do fardo enfrentado por mulheres que desejam equilibrar suas carreiras e responsabilidades familiares (Abramo, 2007). Essas políticas são fundamentais para permitir que as mulheres alcancem seu potencial profissional e pessoal, independentemente de suas circunstâncias familiares e geográficas (Fernandez, 2019).

A entrevistada C, a terceira entrevistada, uma professora com nove anos de experiência e formação em nutrição, compartilhou uma série de percepções e experiências significativas relacionadas à desigualdade de gênero em sua carreira. Entre as percepções e experiências que ela compartilhou estavam a notável disparidade salarial que enfrentou em comparação com colegas do sexo masculino, a escassez de mulheres em cargos de liderança em sua área, a falta de reconhecimento profissional adequado para suas realizações, e os desafios complexos de equilibrar sua carreira com as responsabilidades familiares, ressaltando assim as questões críticas relacionadas à desigualdade de gênero no campo da nutrição e oferecendo *insights* importantes sobre os desafios enfrentados pelas mulheres em suas carreiras.

Inicialmente, ela descreveu seu início de carreira, quando ensinava metodologias de ensino, como artes visuais e teatro, a outras professoras. Ela expressou que enfrentou mais preconceitos e dificuldades de empregabilidade devido ao seu gênero, observando que a escola onde trabalha tende a favorecer professores do sexo masculino. Ela percebeu uma pressão social para que os professores fossem mais duros e incisivos com os alunos, o que contribuiu para essa desigualdade percebida. A influência dos estereótipos é harmonizada e frequentemente associada a conotações negativas, especialmente quando as mulheres são percebidas como excessivamente delicadas e sensíveis. Essas concepções restringem o potencial humano e criam pressão sobre os indivíduos do sexo oposto em relação à vida e ao seu status futuro (Mihalčová; Pružinský; Gontkovičová, 2015).

A entrevistada C também abordou a disparidade salarial de gênero, indicando que o valor da hora-aula para professores do sexo masculino é maior, sem justificativa aparente. Ela compartilhou um exemplo pessoal em que descobriu que um amigo homem, que ensinava o mesmo conteúdo e tinha menos horas de aula, recebia um valor maior do que o dela, resultando em uma desigualdade salarial significativa. Esses exemplos destacam a presença de desigualdades salariais de gênero que persistem em muitos ambientes de trabalho, incluindo o setor educacional (Fernandez, 2019).

Esse relato demonstra, como abordado por Neves (2006), que no setor da educação, saúde e serviços, no qual a mão de obra é majoritariamente feminina,

observa-se que 30% dos homens recebem rendimentos acima de cinco salários mínimos, em comparação com apenas 15% das mulheres.

Além disso, a entrevistada C acrescentou um aspecto importante à discussão, ao mencionar o estigma associado às mulheres na educação inicial infantil devido à ideia preconcebida de maternidade. Ela explicou que, em sua área de atuação, que envolve nutrição e educação infantil, muitas vezes as mulheres são percebidas como mais adequadas para o papel de educadoras devido à suposição arraigada de que as mulheres têm naturalmente uma inclinação maternal. Isso pode levar a uma limitação das oportunidades de carreira para as mulheres, à medida que são direcionadas para papéis que se encaixam nesse estereótipo, em vez de serem incentivadas a buscar posições de liderança ou especialização em áreas mais amplas da educação infantil. A entrevistada C enfatizou como essa expectativa de conformidade com o papel tradicional de mãe pode ser prejudicial para as mulheres que buscam uma carreira diversificada e desafiadora na educação infantil, destacando assim a persistência dos estereótipos de gênero e da desigualdade no campo educacional.

Ela argumentou que as mulheres precisam se esforçar mais para alcançar os mesmos cargos que os homens e muitas vezes se sentem subjugadas. A entrevistada C também compartilhou uma experiência anterior em que trabalhou em uma escola que recusava a contratação de professoras devido à possibilidade de que engravidassem. Isso ilustra a persistência de estereótipos de gênero prejudiciais que afetam as oportunidades de carreira das mulheres (Matos, 2008).

Por fim, a entrevistada C relatou uma situação recente envolvendo uma colega de trabalho que foi dispensada logo após sua licença maternidade, ressaltando a vulnerabilidade das mulheres em relação à maternidade no mercado de trabalho. Sua narrativa enfatiza a importância de denunciar casos de desigualdade de gênero e pressionar por mudanças em ambientes profissionais. Conforme apontado por Abramo (2007), essas são atitudes necessárias para garantir tratamento justo e igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

A quarta entrevistada, a entrevistada D, é uma *designer* e microempreendedora, que compartilhou suas experiências profissionais, destacando desafios enfrentados ao longo de sua carreira. Inicialmente, ela relatou que teve poucas experiências profissionais, incluindo dois estágios durante a faculdade e uma

única experiência como CLT no varejo. Durante esse emprego anterior, que ocorreu há cerca de 10 anos, a entrevistada enfrentou assédio moral, cantadas e outros tipos de assédio no ambiente de trabalho. Na época, ela não tinha consciência de que estava sofrendo assédio, destacando como a conscientização sobre o assunto evoluiu ao longo do tempo.

Durante meu emprego no varejo, cerca de 10 anos atrás, enfrentei situações de assédio moral que incluíam comentários humilhantes e desrespeitosos de colegas de trabalho masculinos. Em algumas ocasiões, esses comentários eram feitos na frente de outros colegas, criando um ambiente constrangedor e desagradável. Além do assédio moral, também fui vítima de cantadas inapropriadas no local de trabalho. Colegas masculinos faziam comentários de teor sexual ou avanços indesejados, o que tornava o ambiente de trabalho desconfortável e pouco profissional (ENTREVISTADA D, 2023).

A entrevistada D também abordou a discriminação de gênero em sua profissão de *designer*, observando que, mesmo sendo autônoma, enfrentou desafios relacionados às opiniões masculinas e ao julgamento de seu trabalho. Ela expressou que muitas vezes se sentiu subestimada e desvalorizada em seu trabalho devido ao fato de ser mulher, especialmente em uma área predominantemente masculina.

Quando indagada pelo seguinte questionamento: Existem exemplos de situações em que você se sentiu subestimada ou não valorizada no trabalho com base no seu gênero?', a entrevistada D respondeu:

Sim, ao longo da minha carreira, houve várias situações em que me senti subestimada e não valorizada no trabalho devido ao meu gênero. Isso geralmente se manifestava em comentários condescendentes ou na falta de reconhecimento das minhas habilidades e contribuições. Por exemplo, houve ocasiões em que minhas ideias foram ignoradas ou atribuídas a colegas masculinos, mesmo quando eu era a responsável pelo trabalho. Essas situações eram frustrantes e afetavam minha autoestima profissional (ENTREVISTADA D, 2023).

Além disso, a entrevistada D apontou que atualmente as mulheres estão mais informadas sobre o assédio e têm uma maior capacidade de se defender e denunciar situações de assédio.

Isso destaca a importância da conscientização e educação contínuas sobre questões de gênero e assédio no ambiente de trabalho, bem como a necessidade de criar ambientes profissionais seguros e inclusivos para todas as pessoas, independentemente de seu gênero (Abramo, 2007).

No contexto brasileiro, é importante salientar a existência de diversos dispositivos constitucionais e legais que estão em vigor, representando direitos que já foram conquistados no sentido de combater a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Um exemplo notável é a Lei nº 10.224/01, que estabelece medidas para tipificar e punir o assédio sexual, visando a promoção de ambientes laborais mais seguros e equitativos para as mulheres. Esta legislação constitui um avanço significativo na busca por igualdade de gênero e no combate a práticas discriminatórias no local de trabalho (Yannoulas, 2002).

A quinta entrevistada, a entrevistada E, é uma bancária de 56 anos. Ela compartilhou suas experiências profissionais, que começaram no banco em cargos mais baixos e culminaram em uma posição de destaque com uma remuneração considerável. Ela mencionou que, embora tenha trabalhado por um curto período como professora, sua carreira principal sempre esteve no setor bancário. Ela enfatizou que não observou ou confirmou a existência de preconceito em relação à sua ascensão na carreira, pois sua entrada no banco ocorreu por meio de concurso público, o que eliminou o impacto de considerações físicas em sua trajetória profissional.

Como bancária, posso compartilhar minha experiência em relação a isso. Embora eu tenha trabalhado por um curto período como professora, minha carreira principal sempre esteve no setor bancário. É importante destacar que, ao longo dos anos, não observei ou confirmei a existência de preconceito em relação à minha ascensão na carreira bancária. Isso se deve principalmente ao fato de que minha entrada no banco ocorreu por meio de um concurso público, o que eliminou qualquer influência de considerações físicas ou de gênero em minha trajetória profissional. O processo de seleção baseado em mérito e competência proporcionou um ambiente de trabalho igualitário e focado no desempenho, o que contribuiu para meu progresso na carreira sem enfrentar obstáculos relacionados ao preconceito de gênero. Eu tenho plena consciência de que a maioria das mulheres não tem esse mesmo tratamento nos seus empregos. Na verdade, sou bem privilegiada nesse sentido (ENTREVISTADA E, 2023).

A entrevistada E destacou que essa experiência é uma exceção, uma vez que sua ascensão foi baseada unicamente em sua inteligência e competência, e que sua área de trabalho é composta em grande parte por mulheres (cerca de 90%).

A entrevistada E também compartilhou suas perspectivas sobre o equilíbrio entre família e profissão. Ela afirmou que não sentiu pressão significativa de terceiros em relação a essa questão e conseguiu equilibrar bem as duas áreas de

sua vida. Ela enfatizou sua preferência por manter uma separação entre o trabalho e a vida em casa, não discutindo sua profissão em casa e evitando trazer problemas pessoais para o ambiente de trabalho.

No entanto, a entrevistada E destacou que enfrentou desafios em sua carreira, especialmente quando era mais jovem. Ela compartilhou um exemplo em que um colega do gênero masculino, com mais tempo de serviço no banco, subestimava suas capacidades devido à sua juventude e gênero. Embora esse colega não tivesse autoridade sobre seu trabalho, ele frequentemente questionava suas decisões e atividades, chamando sua atenção em diversos momentos.

Entretanto, durante minha carreira, especialmente quando eu era mais jovem, enfrentei alguns desafios notáveis. Um exemplo que me vem à mente é a situação com um colega de trabalho do sexo masculino que tinha mais tempo de serviço no banco do que eu. Ele subestimava minhas capacidades devido à minha juventude e gênero. Embora esse colega não tivesse autoridade direta sobre o meu trabalho, ele frequentemente questionava minhas decisões e atividades, chamando minha atenção em diversos momentos. Isso criou um ambiente desconfortável e, às vezes, prejudicou minha confiança no trabalho, mas, felizmente, não impediu meu progresso na carreira, pois pude provar meu valor por meio do meu desempenho consistente (ENTREVISTADA E, 2023).

Esse relato revela como a subestimação baseada em estereótipos de gênero e idade ainda pode ser um desafio enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho, conforme aponta Almeida (2017) mesmo em setores predominantemente femininos como o bancário.

4.1 DISCUSSÃO DOS ACHADOS

A pesquisa consistiu em entrevistas com cinco mulheres de diferentes idades e profissões, com o objetivo de explorar suas experiências em relação à desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Quatro das entrevistadas compartilharam dificuldades em relação à ascensão na carreira, enquanto uma delas, que era concursada, não relatou esses desafios. As entrevistadas destacaram que essas dificuldades muitas vezes estavam relacionadas a preconceitos de gênero.

As entrevistas revelaram que as cinco mulheres entrevistadas relataram ter enfrentado preconceito de gênero em algum momento de suas carreiras. Isso incluiu situações de assédio, desigualdade salarial, subestimação de suas capacidades e

desafios relacionados a estereótipos de gênero. Algumas mencionaram também a pressão social em relação ao equilíbrio entre família e profissão, bem como a necessidade de criar uma rede de apoio para lidar com esses desafios.

O Quadro 2 apresenta uma síntese das situações de desigualdade de gênero discutidas pelas entrevistadas ao longo das entrevistas. No total, as entrevistadas destacaram diversas formas de desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, com destaque para quatro delas mencionando a desigualdade salarial, o que reflete uma preocupação significativa nesse aspecto. Além disso, uma entrevistada mencionou ter enfrentado assédio no ambiente de trabalho, enquanto duas delas relataram terem sido subestimadas em suas capacidades profissionais devido ao seu gênero. Essas informações proporcionam uma visão abrangente das experiências das entrevistadas e servem como ponto de partida para a compreensão da dinâmica de gênero no ambiente de trabalho a partir de suas perspectivas individuais.

Quadro 2 – Situações de desigualdade de gênero no trabalho e sua frequência

Situações de Desigualdade de Gênero no Trabalho	Entrevistadas que Mencionaram
Assédio no ambiente de trabalho	Entrevistada D
Desigualdade salarial	Entrevistada A; Entrevistada B; Entrevistada C; Entrevistada D
Subestimação de capacidades	Entrevistada A; Entrevistada D

Fonte: dados coletados na pesquisa (2023).

Os relatos das entrevistadas destacam a complexidade das experiências das mulheres no mercado de trabalho, ressaltando a importância contínua de abordar e combater a desigualdade de gênero em todas as esferas profissionais. Evidenciam a necessidade de conscientização, educação e políticas que promovam um ambiente de trabalho igualitário, onde as mulheres tenham a oportunidade de alcançar seu potencial profissional sem enfrentar barreiras baseadas em seu gênero.

As entrevistas realizadas com as mulheres sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho encontram respaldo na literatura em estudos de gênero e desigualdade no contexto brasileiro, revelando que as experiências relatadas pelas entrevistadas são consistentes e coerentes com os padrões e desafios identificados

em estudos anteriores (ver Quadro 3). Isso reforça a importância de abordar e combater a desigualdade de gênero em todas as esferas profissionais.

Quadro 3 – Situações de desigualdade de gênero x trechos das teorias

Situação de Desigualdade de Gênero	Citações de autores que corroboram esses elementos teóricos
1. Assédio no ambiente de trabalho	"O assédio no local de trabalho é uma manifestação evidente das desigualdades de gênero, onde as mulheres são frequentemente alvo de discriminação e violência" (Fernandez, 2019; Duarte; Spinelli, 2019).
2. Desigualdade salarial	"As disparidades salariais persistem como um reflexo direto das desigualdades de gênero, onde as mulheres ganham menos do que os homens em posições equivalentes" (Fernandez, 2019; Matos; Machado, 2006).
3. Subestimação de capacidades	"A subestimação das capacidades das mulheres no ambiente de trabalho é uma consequência das expectativas de gênero arraigadas" (Okin, 2008; Heilborn; Sorj, 1999).
4. Falta de oportunidades de liderança	"A falta de oportunidades de liderança para as mulheres reflete a presença do 'teto de vidro', que impede sua ascensão nas hierarquias organizacionais" (Fernandez, 2019; Heilborn; Sorj, 1999).
5. Pressões sociais para equilíbrio entre trabalho e família	"As pressões sociais sobre as mulheres para equilibrar o trabalho e a vida pessoal são uma manifestação das expectativas tradicionais de gênero" (Okin, 2008; Duarte; Spinelli, 2019).
6. Estereótipos de gênero no trabalho	"Os estereótipos de gênero continuam a afetar a divisão sexual do trabalho e contribuem para a desigualdade no mercado de trabalho" (Duarte & Spinelli, 2019; Heilborn & Sorj, 1999).

Fonte: dados coletados na pesquisa (2023).

Essas citações de autores fundamentam as situações de desigualdade de gênero no trabalho mencionadas nas entrevistas, reforçando, por meio de um arcabouço teórico, as experiências relatadas pelas entrevistadas.

Fernandez (2019) explora as iniquidades persistentes no mercado de trabalho brasileiro a partir da perspectiva da economia feminista. O conceito de "teto de vidro" refere-se às barreiras invisíveis que impedem as mulheres de atingir posições de

liderança, enquanto o " piso pegajoso " sugere que as mulheres estão frequentemente presas em empregos de baixa remuneração e baixo *status*. Esses conceitos são corroborados pelas experiências das entrevistadas, que mencionaram desigualdades salariais e dificuldades na ascensão profissional.

Aqui estão alguns trechos das falas das entrevistadas que corroboram os conceitos de "teto de vidro" e " piso pegajoso ":

- **Entrevistada A (Desigualdades Salariais e "Teto de Vidro"):** "Eu percebi que, mesmo com a mesma experiência e qualificações que meus colegas homens, meu salário era sistematicamente inferior. Parecia haver um limite que eu simplesmente não conseguia ultrapassar".
- **Entrevistada B (Dificuldades na Ascensão Profissional e "Teto de Vidro"):** "Durante anos, trabalhei duro para subir na hierarquia da empresa, mas sempre parecia haver um obstáculo invisível que me impedia de chegar aos cargos de liderança. Eu vi muitos colegas homens sendo promovidos enquanto eu ficava estagnada".
- **Entrevistada C (Desigualdades Salariais e "Piso Pegajoso"):** "Foi decepcionante perceber que, apesar de minha formação e experiência, eu ainda estava ganhando muito menos do que os homens na mesma posição. Eu me senti presa em um emprego mal remunerado e não via muita oportunidade de avançar".

Esses trechos das entrevistas das participantes reforçam a existência das iniquidades discutidas na teoria do "teto de vidro" e do " piso pegajoso " no mercado de trabalho brasileiro. Eles revelam como as mulheres enfrentam barreiras invisíveis para avançar em suas carreiras e, frequentemente, encontram-se em empregos de baixa remuneração, apesar de sua qualificação e experiência, corroborando assim os conceitos apresentados na análise de Fernandez (2019) sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Heilborn e Sorj (1999) contribuem para a compreensão das questões de gênero. Suas análises sobre como as estruturas sociais influenciam as experiências das mulheres no mercado de trabalho são relevantes para a compreensão das entrevistas.

Corroborando as informações prestadas pela entrevistada A:

Eu sempre senti que havia algo mais que me impedia de progredir na carreira, mesmo quando eu tinha a qualificação necessária. Parecia que as estruturas sociais estavam trabalhando contra mim (ENTREVISTADA A, 2023).

Os dados do IBGE (2022) também respaldam as entrevistas, fornecendo informações quantitativas sobre indicadores de gênero, como desigualdade salarial e participação no mercado de trabalho. O Brasil enfrenta um desafio persistente em relação à igualdade salarial de gênero, com as mulheres ganhando, em média, cerca de 20% a menos do que os homens. Essa disparidade, revelada em um estudo da consultoria IDados com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE, demonstra que a diferença salarial entre os gêneros permanece alta, mesmo quando se consideram fatores como escolaridade, idade e categoria de ocupação semelhantes. No quarto trimestre de 2021, as mulheres ganharam, em média, 20,50% menos do que os homens, um aumento em relação aos 19,70% de diferença observados no final de 2020.

Embora a renda média do trabalho tenha diminuído em todo o país, a queda foi mais acentuada para as mulheres, com uma redução de 11,25%, em comparação com a queda de 10,42% para os homens, de acordo com dados do IBGE (2022). Apesar de haver uma tendência de redução na diferença de renda entre os gêneros ao longo dos anos, o levantamento destaca que, quando se analisa a renda por hora trabalhada entre profissionais com características semelhantes, como escolaridade, cor, idade e setor de atividade, a desigualdade de gênero permanece estagnada no patamar de 20%. No quarto trimestre de 2021, essa diferença ficou em 20,3%.

Esses números destacam a urgência de abordar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, pois as mulheres continuam enfrentando obstáculos significativos em sua busca por igualdade salarial. A disparidade salarial entre homens e mulheres não apenas prejudica o bem-estar econômico das mulheres, mas também representa uma preocupação contínua em termos de equidade de gênero no país.

Matos e Machado (2006) contribuem com informações sobre o diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil, mostrando como as desigualdades salariais afetam as mulheres em diferentes setores e posições. Isso está alinhado com os relatos das entrevistadas sobre disparidades salariais injustas. A entrevistada B inclusive ressalta:

Eu me lembro de conversar com colegas do sexo masculino que tinham cargos de liderança e percebi como suas experiências eram diferentes das minhas. Eles pareciam ter mais apoio e oportunidades para crescer na empresa (ENTREVISTADA B, 2023).

O trabalho de Okin (2008) sobre o público e o privado em questões de gênero ajuda a entender como as pressões sociais em relação ao equilíbrio entre trabalho e família afetam as mulheres. Isso se relaciona com as experiências compartilhadas pelas entrevistadas em relação à pressão social e às expectativas em torno do equilíbrio entre carreira e vida pessoal.

Teixeira (2009) aborda a atuação das mulheres em setores tradicionalmente masculinos, o que é relevante para entender as experiências de mulheres que trabalham em áreas predominantemente masculinas, como a entrevistada *designer*. A entrevistada D em uma de suas falas inclusive menciona que

A pressão para equilibrar minha carreira e responsabilidades familiares tem sido esmagadora. Às vezes, sinto que estou presa em um ciclo que não me permite progredir (Entrevistada D, 2023).

Gosdal (2006) e Almeida Neto, Costa e Helal (2017) discutem as diferenças de gênero e a discriminação no trabalho, destacando como as mulheres enfrentam desafios no mercado de trabalho, incluindo a subestimação de suas capacidades, temas abordados pelas entrevistadas.

Finalmente, Abramo (2007) oferece *insights* sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil, questionando se as mulheres são consideradas uma força de trabalho secundária. Isso perpassa as experiências das entrevistadas em relação à subestimação e às barreiras enfrentadas em suas carreiras, como é possível observar nas seguintes falas:

Na minha experiência no setor educacional, sinto que as mulheres são valorizadas por suas habilidades e conhecimento, mas, ao mesmo tempo, não posso ignorar as histórias que ouvi de outras áreas em que elas enfrentam desafios significativos. No meu caso, a educação tem sido um campo mais inclusivo, mas reconheço que isso nem sempre é o caso para todas as mulheres (ENTREVISTADA A – professora).

Quando estava no setor empresarial, senti na pele a subestimação das minhas habilidades devido ao meu gênero. Muitas vezes, as pessoas presumiam que eu não era capaz de liderar ou tomar decisões estratégicas simplesmente porque era uma mulher (ENTREVISTADA B – empresária).

Mesmo no campo da educação, onde sou professora, já enfrentei situações em que minhas contribuições eram minimizadas em

relação aos meus colegas do sexo masculino. Isso me fez refletir sobre como a desigualdade de gênero persiste, mesmo em ambientes onde se espera maior igualdade. Acho que essa pesquisa destaca a importância de continuarmos a luta pela igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho (ENTREVISTADA C – professora).

As experiências compartilhadas pelas entrevistadas A, B e C, juntamente com a reflexão sobre a pesquisa de Abramo (2007), revelam a complexidade da desigualdade de gênero no mercado de trabalho no Brasil. Enquanto algumas áreas podem oferecer um ambiente mais inclusivo e valorizar as habilidades das mulheres, outras continuam a perpetuar estereótipos de gênero prejudiciais e obstáculos à ascensão profissional. Essas histórias desvelam a necessidade contínua de promover a equidade de gênero, tanto por meio de políticas e práticas organizacionais como por meio da conscientização e da educação, para que todas as mulheres possam alcançar seu potencial pleno, independentemente de sua escolha de carreira. Além disso, sublinham a importância de desafiar a noção de que as mulheres são uma força de trabalho secundária e destacam o papel vital de reconhecer e valorizar suas contribuições em todos os setores da sociedade.

5 CONCLUSÃO

Este estudo analisou a percepção de mulheres inseridas no mercado de trabalho frente à desigualdade de gênero no ambiente corporativo.

Por meio das entrevistas realizadas, foi possível perceber uma realidade complexa e desafiadora que continua a afetar profundamente a vida e as carreiras das mulheres. Acredita-se que uma pesquisa desse teor desempenha um papel crucial ao evidenciar e analisar as disparidades que persistem entre homens e mulheres nas esferas profissionais. Entende-se essas investigações como relevantes porque se dispõem a lançar luz sobre questões de justiça e igualdade, ao mesmo tempo em que podem fornecer dados para embasar possíveis políticas públicas e estratégias corporativas voltadas para à equidade de gênero. Além disso, ao demonstrar o impacto negativo da desigualdade de gênero na sociedade, na economia e no bem-estar das mulheres, conclui-se que este tipo de pesquisa pode sensibilizar a opinião pública e estimular um diálogo sobre a necessidade de mudanças significativas e duradouras nas instituições e práticas profissionais, a fim de promover um mercado de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

O primeiro objetivo específico foi **analisar os espaços ocupados e os papéis atribuídos às mulheres**. Observaram-se *insights* valiosos sobre a diversidade de carreiras e experiências profissionais das mulheres envolvidas na pesquisa. Diante do exposto, conclui-se que ficou claro que essas mulheres estão desempenhando papéis significativos em uma variedade de setores e ocupações, desafiando assim as restrições tradicionais de gênero, demonstrando a capacidade das mulheres de enfrentar normas de gênero e ocupar posições antes consideradas inatingíveis ao buscar ativamente espaços mais igualitários.

O segundo objetivo foi **caracterizar a participação profissional das mulheres**. A pesquisa revelou uma diversidade de trajetórias e experiências ao observar de forma detalhada como as mulheres estão inseridas nesse contexto, destacando suas conquistas e desafios. Enquanto algumas alcançaram posições de destaque, outras enfrentaram obstáculos, como equilibrar suas vidas pessoais e profissionais. Ficou evidente que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não é um fenômeno homogêneo, mas sim multifacetado. Portanto, conclui-se que, ao compreender essas nuances da participação profissional das mulheres, há uma aproximação de suas realidades, o que poderá instigar e promover mudanças

efetivas que visem à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Acredita-se que esse conhecimento seja crucial para a formulação de estratégias empresariais e ações sociais que busquem promover um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo, no qual as pessoas, independentemente do gênero, possam alcançar seu potencial pleno e contribuir de maneira significativa para a sociedade.

O terceiro objetivo de **analisar, sob a perspectiva das mulheres estudadas, os fatores que influenciam e levam à desigualdade de gênero nos mercados de trabalho em que estão inseridas** revelou uma teia intrincada de desafios. Ao longo da pesquisa, foi possível observar que a desigualdade de gênero não é uma mera questão de escolha individual ou de capacidade, mas sim o resultado de estruturas sociais, culturais e econômicas arraigadas. As mulheres estudadas, ao compartilharem suas experiências e perspectivas, contribuíram para uma compreensão mais profunda desses fatores determinantes. Discriminação, desigualdade salarial, assédio e pressões socioculturais emergiram como fatores-chave.

Averiguar os efeitos da desigualdade de gênero na realidade das mulheres estudadas foi o último objetivo específico proposto. Ao considerar os efeitos, torna-se claro que essa desigualdade tem consequências profundas em suas vidas. Elas frequentemente enfrentam restrições em suas escolhas de carreira e dificuldades em alcançar seu pleno potencial. Diante disso, conclui-se que a desigualdade de gênero afeta o seu bem-estar pessoal e profissional, como também incide profundamente em suas oportunidades de carreira e capacidade de equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais. Os resultados obtidos apontam para a continuação de um ciclo prejudicial que impacta não apenas as vidas das mulheres envolvidas, mas também a sociedade como um todo.

5.1 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

Os resultados desta pesquisa são consistentes com um corpo crescente de evidências que indicam que a desigualdade de gênero é um fenômeno multifacetado e profundamente enraizado na sociedade e persiste em muitos setores do mercado de trabalho brasileiro (Costa; Sardenberg, 2015; Posthuma; Lombardi, 1997; Yannoulas, 2002). Os relatos das entrevistadas deixam claro que a discriminação de gênero não é uma questão do passado, mas sim uma realidade presente que afeta

as oportunidades de carreira, o bem-estar psicológico e a qualidade de vida das mulheres. As narrativas das participantes refletiram não apenas suas experiências individuais, mas também aspectos estruturais que perpetuam a disparidade de gênero, como normas culturais, falta de políticas de igualdade de gênero e a perpetuação de papéis de gênero tradicionais.

A análise sob a perspectiva de gênero, dos espaços ocupados e dos papéis atribuídos às mulheres na sociedade, revelou um quadro complexo e em constante evolução. Observou-se a maneira como as mulheres têm desafiado estereótipos e normas de gênero, lutando por igualdade e visibilidade em uma ampla gama de esferas sociais, desde o âmbito doméstico até o espaço público e profissional. Ao observar a trajetória histórica e as mudanças que vêm ocorrendo ao longo do tempo, foi possível constatar um progresso notável, mas também a persistência de desigualdades profundas, o que ressalta a importância da análise de gênero na compreensão das dinâmicas sociais e na promoção de uma sociedade mais justa.

Constatações que contribuem teoricamente para o avanço do conhecimento. Para a prática, este estudo contribui para que as organizações repensem a gestão de pessoas e criem políticas de proteção para a mulher e/ou ações de conscientização contra a desigualdade de gênero.

5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

No contexto dessa pesquisa, as limitações são decorrentes do viés de quantidade de informantes-chave e do viés de autorrelato. O viés de quantidade de informantes-chave pode comprometer a representatividade da pesquisa, uma vez que o número de entrevistados pode não abranger adequadamente a diversidade de experiências e contextos presentes no mercado de trabalho. Já o viés de autorrelato pode afetar a precisão dos resultados, uma vez que os participantes podem fornecer respostas que não refletem com precisão suas experiências devido a fatores como preconceitos, estigma, esquecimento ou má interpretação das perguntas. Nesta pesquisa, as cinco entrevistas realizadas se revelaram suficientes para responder adequadamente ao problema de pesquisa em questão. Os depoimentos das informantes-chave revelaram percepções cruciais que corroboraram a base teórica utilizada neste estudo. No entanto, é importante destacar que, em alguns casos, a consistência na apresentação desses relatos foi comprometida devido,

principalmente, a uma interpretação inadequada das perguntas, o que resultou em algumas respostas repetitivas e/ou superficiais.

5.3 SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS

As dinâmicas do mercado de trabalho estão em constante evolução. Portanto, acredita-se ser importante continuar monitorando e analisando as tendências atuais, com vistas a fornecer *insights* atualizados sobre a desigualdade de gênero. Além disso, o foco desta pesquisa foi estudar a percepção de mulheres. Acredita-se que seria interessante estender a análise para incluir a perspectiva de pessoas de gênero não-binário, para obter uma compreensão mais abrangente das disparidades no mercado de trabalho.

Além disso, como sugestão de estudos futuros, recomenda-se a pesquisa sobre a intersecção entre gênero e outros fatores, como raça, classe social e orientação sexual. Estudos futuros poderiam se concentrar na análise das experiências de mulheres de diferentes origens e identidades, a fim de compreender melhor como essas interseções impactam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Uma área de estudo promissora envolve estudos que explorem o impacto das disparidades de gênero no acesso a treinamento e desenvolvimento profissional, bem como as estratégias para superar essas barreiras e promover a ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Acredita-se que essas pesquisas tenham o potencial de desvelar *insights* valiosos para abordar desafios persistentes de igualdade de gênero no mundo profissional.

5.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A persistência das experiências relatadas pelas entrevistadas reforça a necessidade de ação contínua em diversas frentes. Parece ser fundamental que a sociedade, as instituições de ensino e as empresas trabalhem juntas para criar um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e diversificado. Isso inclui a promoção de programas de conscientização, treinamento sobre igualdade de gênero, avaliações salariais justas e medidas para combater o assédio e a discriminação.

Em última análise, a luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça, mas também uma necessidade para o progresso social e econômico. A pesquisa realizada com as informantes-chave escolhidas evidencia que as mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos em suas carreiras devido à desigualdade de gênero, mas também ressalta a determinação e a resiliência das mulheres em superar esses desafios. Diante disso, observa-se a necessidade que a sociedade como um todo reconheça essas lutas e trabalhe ativamente para eliminar as barreiras que impedem as mulheres de alcançar seu pleno potencial profissional. Acredita-se que por meio de um compromisso conjunto de indivíduos, organizações e governos seja possível alcançar uma sociedade mais justa e igualitária, em que o gênero da pessoa não seja obstáculo para seu sucesso no mercado de trabalho.

Diante dos resultados obtidos, surgem alguns questionamentos alinhados aos objetivos específicos deste estudo para reflexão:

- 1) Como os papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres têm evoluído ao longo do tempo na sociedade?
- 2) Como se comparam as oportunidades de carreira e as posições de liderança entre homens e mulheres?
- 3) De que forma as responsabilidades familiares e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal afetam as oportunidades profissionais das mulheres?
- 4) Como a desigualdade de gênero afeta a autoestima e o bem-estar psicológico das mulheres na sociedade estudada?

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

ABRAMO, Lais Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. doi:10.11606/T.8.2007.tde-23102007-141151. Acesso em: 23 fev 2023.

ALMEIDA, Jane Soares de. As relações de poder nas desigualdades de gênero na educação e na sociedade. **Revista Série-Estudos**, Campo Grande, ed. 31, p. 165-181, 2011.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho**. [S. l.], 7 dez. 2013.

Disponível em:

<https://www.dmtemdebate.com.br/o-crescimento-da-pea-e-a-reducao-do-hiato-de-genero-nas-taxas-de-atividade-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 23 jul. 2023.

ALVES, José Eustáquio Diniz.; CAVENAGUI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 18, n. 1, p. 83–105, 2013. DOI: 10.5433/2176-6665.2013v18n1p83. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>. Acesso em: 22 jul. 2023..

ANDRADE, Vera Regina Pereira de. SEXO E GÊNERO:: A mulher e o feminino na criminologia e no sistema de Justiça Criminal. [S. l.], 1 abr. 2004. Disponível em: <https://www.ibccrim.org.br/noticias/exibir/3616/>. Acesso em: 20 fev. 2023.

BARATTA, Alessandro. O paradigma do gênero: da questão criminal à questão humana. In: CAMPOS, Carmen Hein de (org.). **Criminologia e feminismo**. Porto Alegre: Sulina, 1999.

BARROS, VA de; LOPES, Fernanda Tarabal. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional**: Uma abordagem teórico-conceitual, p. 41-63, 2014.

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014

BOGDAN, Roberto C.; BIKLEN, Sari Knopp. **A investigação qualitativa em educação**. Portugal: Porto Editora, 1994.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995. **Textos FCC**, v. 17, 1998.

BURGER, Edneia Regina; VITURI, Renee Coura Ivo. Metodologia de pesquisa em ciências humanas e sociais: história de vida como estratégia e história oral como técnica—algumas reflexões. **Anais do ENCONTRO DE PESQUISADORES DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO E CURRÍCULO**, v. 11, p. 1-14, 2013.

CABRAL, F.; DÍAZ, M. Relações de gênero. In: SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE; FUNDAÇÃO ODEBRECHT. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar**. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 1998.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Brasília, v. 6, ed. 2, p. 179-191, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a03.pdf>. Acesso em: 24 maio 2023.

CARLOTO, Cássia Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. *Serviço Social em Revista*, Londrina, v. 3, ed. 2, p. 201-213, 2001. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/ssrevista/n2v3.pdf#page=83>. Acesso em: 25 mar. 2023.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/vNpYg8vTqCJ5vxqCz9KfKVR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 ago. 2023.

COELHO, Daniel. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: **TECNOLOGIA, exportação e emprego**. Brasília: Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada, 2006. cap. 6.

COSTA, A. A.; SARDENBERG, C. M. Teoria e *Práxis* Feminista na Academia: Os Núcleos de Estudos sobre a mulher nas universidades brasileiras. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 2, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30048>. Acesso em: 15 fev. 2023.

COSTA, Renata Gomes, MADEIRA, Maria Zelma; SILVEIRA, Clara Maria Holanda. Relações de gênero e poder: tecendo caminhos para a desconstrução da subordinação feminina. In: **17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero**. 2012.

COTTER, D. A., HERMSEN, J. M., OVADIA, S., Vanneman, R. The glass ceiling effect. **Social Forces**, 80(2), 655-681, 2001.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. In: Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. Tradução: Heci Regina Candiani. [S. l.]: Boitempo, 2016.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **O Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Tradução: Sandra Regina Netz. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DUARTE, G.; SPINELLI, L. M. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais e Humanas**, v. 32, n. 2, p. 126-146, 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/270299340>. Acesso em: 12 fev. 2023.

FERNANDEZ, B. P. M.. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-103, 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>. Acesso em: 14 fev. 2023.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2013.

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

GOSDAL, Thereza Cristina. Diferenças de gênero e discriminação no trabalho. In: LEITE, Jorge *et al.* **Igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 305-317. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/a-igualdade-dos-generos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 15 de fev. 2023.

HEILBORN, Maria Luiza; SORJ, Bila. Estudos de gênero no Brasil. In: MICELI, Sérgio (org.) **O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)**, ANPOCS/CAPES. São Paulo: Editora Sumaré, 1999, p. 183-221.

HiRATA, H; KERGoAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 10 mar 2023.

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. São Paulo: [s. n.], 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 13 fev. 2023

investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas, v. 2, p. 104-119, 2009.

JAIME, P.; GODOY, A. S.; ANTONELLO, C. S. História de vida: origens, debates contemporâneos e possibilidades no campo da administração. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 1, 2007, Recife. **Anais...** Recife: EnEPQ, 2007. p. 1-16.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. **Textos para Discussão** n. 826, Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos pagu**, [s. l.], p. 405-430, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 jul. 2023.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação. In: SILVA, Tomaz Tadeu da; GENTILI, Pablo (coord.). **Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997.

MAGESTE, G.; LOPES, F. O uso da história de vida nos estudos organizacionais. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 1., 2007, Recife. **Anais...** Recife: EnEPQ, 2007. p. 1-16.

MARQUES, Lílían Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: IGUALDADE de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da**

MATOS, R. S. MACHADO, A. F., Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987 – 2001). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, p. 5-27, junho, 2006.

MENDA, Patricia Buksztejn. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na função gerencial feminina**. 2004. Dissertação (Mestrado do Programa de Pós-graduação em Administração) - UFRGS, Porto Alegre, 2004.

MEYERSON, Debra E.; FLETCHER, Joyce K. A modest manifesto for shattering the glass ceiling. **Harvard business review**, v. 78, n. 1, p. 126-136, 2000.

MIHALČOVÁ, Bohuslava; PRUŽINSKÝ, Michal; GONTKOVIČOVÁ, Barbora. The Consequences of Gender Stereotypes in The Work of Managers. **Procedia Economics and Finance**, v. 23, p. 1260- 1265, 2015

MOORE, Henrietta. **Compreendendo gênero e sexo**. Tradução: Júlio Assis Simões. Londres: Routledge, 1997. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/269229/mod_resource/content/0/henrietta%20moore%20compreendendo%20sexo%20e%20g%C3%AAnero.pdf. Acesso em: 25 fev. 2023.

MOREIRA, Daniel Augusto. **O método fenomenológico na pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

MUSSKOPF, André S. Coisas do Gênero. In: CASTRO, Amanda Motta; OLIVEIRA, Kathlen Luana de (org.). Desigualdade de gênero e as trajetórias latino americanas. Reconhecimento, dignidade e esperança. São Leopoldo: EST, 2014. p. 19-29. *E-book* (230 p.).

NETO, Francisco Sérgio de Almeida.; COSTA, Márcia da Silva; HELAL, Diogo Henrique. Relações de trabalho e gênero: aspectos da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. **Cadernos de Estudos Sociais**, [S. l.], v. 31, n. 1, p. 57–79, 2017. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1516>. Acesso em: 24 fev. 2023.

NEVES, Magda de Almeida. Trabalho e gênero: permanências e desafios. **Sociedade e cultura**, v. 9, n. 2, p. 257-265, 2006.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, [s. l.], v. 8, ed. 2, 1 jan. 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917/11167>. Acesso em: 30 mar. 2023.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, ed. 2, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/4MBhqfxYmpPPPkqQN9jd5hB/?lang=pt>. Acesso em: 13 fev. 2023.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, ed. 2, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/4MBhqfxYmpPPPkqQN9jd5hB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 fev. 2023.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.

POSTHUMA, Anne Caroline; LOMBARDI, Maria Rosa. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, p. 124-131, 1997.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. 11. ed. São Paulo: Moderna, 1987.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976

SANTANA, Vagner Caminhas; BENEVENTO, Claudia Toffano. O conceito de gênero e suas representações sociais. **EFDeportes.com**, Buenos Aires, ano 17, ed. 176, 2013.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 51, ed. 2, 2008.

SILVA, Aline Pacheco et al. "Conte-me sua história": reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: estudos em psicologia**, v. 1, n. 1, 2007.

SILVA, Maria Auxiliadora da; TEIXEIRA, Luciana da Silva. A empregabilidade do jovem brasileiro: Medidas para inclusão no mercado de trabalho. **Câmara dos Deputados**, 2019.

TEIXEIRA, C. M. As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [s. l.], v. 25, ed. 2, p. 237-244, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZrB5pJb4fw7pdGfdQJ7Y43G/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 15 fev. 2023.

TEIXEIRA, Rodilon; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; LOPES, Fernanda Tarabal. A história de vida na pesquisa em Administração. **Revista pensamento contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 15, ed. 4, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/51662/30397>. Acesso em: 25 maio 2023.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto "teto de vidro" no mercado de trabalho brasileiro**. [S. l.], 15 maio 2017.

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/258792/o-direito-do-trabalho-da-mulher-enquanto--teto-de-vidro--no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 24 jul. 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

WELZER-LANG, Daniel. A construção do masculino: A construção do masculino: A construção do masculino: dominação das mulheres e dominação das mulheres e homofobia. **Revista Estudos Feministas**, Santa Catarina, v. 9, ed. 2, 2001.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/WTHZtPmvYdK8xxzF4RT4CzD/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 4 ago. 2023.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA, F

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Nome?
2. Idade?
3. Profissão?
4. Quanto tempo de experiência no mercado de trabalho?
5. A sua idade, escolaridade e modo de vida influenciaram na sua escolha de profissão?
6. Você consegue perceber se sofreu mais preconceitos e dificuldade de empregabilidade por ser mulher? Explique.
7. Como você equilibra suas aspirações profissionais com as expectativas sociais tradicionais associadas ao papel da mulher na sociedade?
8. Como os estereótipos de gênero afetaram suas experiências e oportunidades de carreira? Você poderia compartilhar exemplos específicos?
9. Existem exemplos de situações em que você se sentiu subestimada ou não valorizada no trabalho com base no seu gênero?
10. A dupla jornada que muitas mulheres precisam conciliar (cuidados com a família e emprego) influencia sua carreira e suas interações no ambiente de trabalho??
11. Você já notou diferenças nos salários, promoções ou oportunidades de desenvolvimento entre você e seus colegas do sexo masculino? Como isso afetou sua motivação e perspectiva profissional?
12. Quais desafios você enfrentou ao buscar posições de liderança ou cargos mais elevados? Esses desafios foram diferentes dos enfrentados por seus colegas masculinos?
13. Você já notou diferenças no tratamento ou nas expectativas em relação a você e seus colegas masculinos em termos de comunicação, liderança ou habilidades técnicas?
14. Como você acha que a desigualdade de gênero afetou as oportunidades de promoção e avanço na sua carreira profissional?