

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANTANA DO LIVRAMENTO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

ALESSANDRA GARCIA MACHADO NUNES

**DEIXADAS PARA TRÁS? UM ESTUDO SOBRE A PERSISTENTE FALTA DE
ESPAÇO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E A
IGUALDADE DE GÊNERO**

**Sant'Ana do Livramento – RS
2022**

ALESSANDRA GARCIA MACHADO NUNES

**DEIXADAS PARA TRÁS? UM ESTUDO SOBRE A PERSISTENTE FALTA DE
ESPAÇO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E A
IGUALDADE DE GÊNERO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração, linha de pesquisa: Organizações e Desenvolvimento.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Carolina Freddo Fleck

**Sant'Ana do Livramento – RS
2022**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

GN972dd Garcia Machado Nunes, Alessandra

Deixadas para trás? Um estudo sobre a persistente
falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho
brasileiro e a igualdade de gênero / Alessandra Garcia
Machado Nunes.

141 p.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Pampa, MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2022.

"Orientação: Carolina Freddo Fleck".

1. Mulheres. 2. Mercado de Trabalho. 3. Gênero. 4.
Igualdade de Gênero. I. Título.

ALESSANDRA GARCIA MACHADO NUNES

**DEIXADAS PARA TRÁS? UM ESTUDO SOBRE A PERSISTENTE FALTA DE
ESPAÇO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E A
IGUALDADE DE GÊNERO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Dissertação defendida e aprovada em: 08 de julho de 2022.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Carolina Freddo Fleck
Orientadora
(UNIPAMPA)

Profa. Dra. Laura Alves Scherer
(UNIPAMPA)

Prof. Dr. Thiago Antonio Beuron

(UNIPAMPA)

Profa. Dra. Vânia de Fátima Barros Estivaleta

(UFSM)



Assinado eletronicamente por **CAROLINA FREDDO FLECK, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 27/09/2022, às 20:19, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **LAURA ALVES SCHERER, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 29/09/2022, às 15:20, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **THIAGO ANTONIO BEURON CORREA DE BARROS, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 30/09/2022, às 09:47, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **Vania de Fátima Barros Estivaleta, Usuário Externo**, em 02/10/2022, às 22:13, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0836784** e o código CRC **6D4FEBD1**.

Dedico este trabalho aos meus queridos pais Neltair e Lucilaine, ao meu parceiro de vida Adão e meus amados filhos Guilherme e Samuel.

AGRADECIMENTOS

Nunca imaginamos, que ao começarmos nosso mestrado em 2020, testemunharíamos uma das maiores pandemias dos últimos tempos e em virtude disto, teríamos que estudar de forma remota. Os desafios foram muitos, mas foi um tempo de resiliência, de muito aprendizado e de empatia. Sendo assim, há muitos motivos para agradecer.

Primeiramente agradeço ao meu Deus, pelo dom da vida e porque esteve comigo em todos os momentos, sendo meu amigo fiel e não me deixando esmorecer.

Ao meu querido esposo Adão, pelo apoio, pela motivação e pela parceria, fazendo muitas vezes além do que podia, assumindo vários papéis, para que eu pudesse cumprir com todos meus compromissos. A você minha gratidão, amor e admiração.

Aos meus filhos, meus amores Guilherme e Samuel. Eles não imaginam que um dos principais motivos para tudo o que faço, são eles. Obrigado por se alegrarem em todos os momentos comigo e me fazer um carinho quando os dias não estavam tão bons.

Aos meus amados pais Neltair e Lucilaine, que apesar da distância física, estavam sempre presentes de alguma forma, sendo um incentivo. Obrigado pela paciência e por entender que mesmo quando estávamos juntos, eu precisava me retirar para estudar/pesquisar.

Aos meus irmãos Lisiane e Israel, pela torcida e também por estarem presentes. Vocês são muito importantes para mim.

À minha orientadora Carolina Fleck. Obrigado por tudo, não apenas por estes dois anos, mas vários anos de parceria. Obrigado pela paciência. Pelo exemplo de docência e orientação. Por se alegrar conosco e até mesmo por ‘chamar atenção’ quando necessário. Obrigado por acreditar em mim e nas minhas ideias. Você é especial!

Agradeço também aos docentes do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, por transmitirem o conhecimento com excelência, mesmo que de forma remota. Um agradecimento especial aqueles que compuseram minha banca de qualificação, professores Laura e Thiago, pelas relevantes contribuições.

Aos colegas, que mesmo não convivendo fisicamente, podemos realizar trocas importantes e compartilhar muitas vezes dos mesmos sentimentos e assim, apoiar um ao outro. Em especial, aqueles colegas que foram companheiros de trabalhos e produção de artigos.

A todos aqueles que contribuíram para a realização desta pesquisa. Aos pesquisadores/especialistas que se dispuseram a participar seja da fase qualitativa ou quantitativa.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES) pelo apoio financeiro.

“Já não somos mais homens ou mulheres, porém somos todos iguais; somos um em Cristo Jesus”.

(Gálatas 3:28 – Bíblia Sagrada)

RESUMO

O ingresso das mulheres no mundo do trabalho pode ser compreendido como um marco no que se refere ao debate sobre a igualdade de gênero na sociedade brasileira. Ao longo das décadas, em especial as últimas cinco, as inúmeras reflexões sobre as condições do trabalho feminino possibilitaram um desenho detalhado sobre as diferentes formas de participação das mulheres neste espaço, porém mantêm-se as barreiras, o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem as diversas ocupações na sociedade. Neste sentido, ainda que as mulheres tenham avançado, ainda que tenham ocupado o espaço público e passado a exercer o trabalho produtivo, as mesmas estão mais suscetíveis a perda e a falta de espaço no mercado de trabalho, mesmo com os órgãos governamentais e não governamentais, promovendo a busca pela igualdade de gênero. Sendo assim, a presente pesquisa teve por objetivo analisar os motivos para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços nos debates e esforços em promover a igualdade de gênero na sociedade. Especificamente, se teve dois objetivos: compreender a partir da perspectiva e *expertise* de pesquisadores de universidades federais do Estado do Rio Grande do Sul os motivos para a falta de espaço das mulheres do mercado de trabalho brasileiro, mesmo com os esforços na promoção da igualdade de gênero e também verificar, a partir do ponto de vista de pesquisadores brasileiros, que estudam o tema gênero e mercado de trabalho, as razões pelas quais as mulheres enfrentam desafios e não aumentam seu espaço no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, esta pesquisa caracteriza-se como descritivo-exploratória, de abordagem mista e foi utilizado o método misto com estratégia sequencial exploratória. Em um primeiro momento foi realizada uma fase qualitativa e a partir dos primeiros resultados da mesma, a fase quantitativa foi operacionalizada. A técnica de coleta de dados para etapa qualitativa, foi a técnica Delphi, que teve duas rodadas, contou com sete sujeitos e foi analisado pela análise de conteúdo. Para a etapa quantitativa a coleta se deu por meio de um questionário, resultando em 451 respondentes. A análise se deu por meio da estatística descritiva. Concernente aos principais resultados alcançados de forma integrada (resultados qualitativos e quantitativos), os mesmos expressaram que existe uma dominação masculina, a qual faz com que seja atribuído as mulheres papéis sociais e que coloca diferentes obstáculos a carreira feminina. Mesmo com a inserção das mulheres no mundo do trabalho, o mesmo é marcado pelas desigualdades, discriminação, estereótipos, dificuldade de ascender, dificuldade de alcançar liderança, responsabilidade em demasia pelos trabalhos domésticos e de cuidado, precarização, informalidade, disparidades e quando associa-se isto a raça e classe, os problemas se ampliam. A promoção da igualdade de gênero, até mesmo as políticas criadas, não são suficientes para extinguir anos de dominação e problemas estruturais da sociedade brasileira. Estes resultados levam-nos a refletir que as mulheres nunca tiveram um verdadeiro lugar no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que as evidências demonstram a manutenção dos entraves que já existiam há 50 anos.

Palavras-chave: Mulheres. Mercado de Trabalho. Gênero. Igualdade de Gênero.

ABSTRACT

The entry of women into the world of work can be understood as a milestone in the debate on gender equality in Brazilian society. Over the decades, especially the last five, the numerous reflections on the conditions of women's work have enabled a detailed design of the different forms of participation of women in this. Still, the barriers remain, evidencing gender bias in how the various occupations are distributed in society. In this sense, even though women have advanced, even though they have occupied the public space and started to perform productive work, they are more susceptible to loss of space in the labor market, even with governmental and non-governmental bodies promoting the quest for gender equality. Therefore, the present research aimed to analyze the reasons for the persistent lack of space for women in the Brazilian labor market, despite advances in debates and efforts to promote gender equality in society. Specifically, it had two objectives: to understand, from the perspective and expertise of researchers from federal universities of the Rio Grande do Sul, the reasons for the lack of space for women in the Brazilian labor market, even with the efforts to promote gender equality, and also to verify, from the point of view of Brazilian researchers who study the topic of gender and the labor market, the reasons why women face challenges and do not increase space in the Brazilian labor market. Therefore, this research is characterized as descriptive-exploratory, with a mixed approach, and the mixed method was used with a sequential exploratory strategy. In the first one, a qualitative phase was carried out, and from the first results of the same, the quantitative phase was operationalized. The data collection technique for the qualitative stage was the Delphi technique, which had two rounds, had seven subjects, and was analyzed by content analysis. The collection took place through a questionnaire for the quantitative phase, resulting in 451 respondents. The study was carried out using descriptive statistics. Concerning the main results achieved in an integrated way (qualitative and quantitative results), they expressed that male domination causes women to be assigned social roles and poses different obstacles to women's careers. Even with the insertion of women in the world of work, it is marked by inequalities, discrimination, stereotypes, difficulty in ascending, difficulty in achieving leadership, excessive responsibility for domestic and care work, precariousness, informality, disparities, and, when associated, if it's race and class, the problems magnify. The promotion of gender equality, even the policies created, is not enough to extinguish years of domination and structural issues in Brazilian society. These results lead us to reflect on whether women never had a real place in the Brazilian labor market since the evidence demonstrates the maintenance of barriers for 50 years.

Keywords: Women. Labor market. Gender. Gender equality.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Síntese do caminho percorrido pela ONU para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas	37
Figura 2 - Principais proposições sobre a busca pela igualdade de gênero	41
Figura 3 - Principais aspectos relacionados as mulheres no mercado de trabalho	59
Figura 4 - Fluxograma dos procedimentos na implementação de um projeto sequencial exploratório.....	65
Figura 5 - Diagrama Procedual.....	66
Figura 6 - Implementação e etapas da realização da Delphi	70
Figura 7 - Mapa do Brasil com a marcação dos Estados dos participantes.....	95

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quatro decisões de um projeto de método mistos que se utilizou neste estudo.....	64
Quadro 2 - Operacionalização das questões do primeiro roteiro da Delphi.....	68
Quadro 3 - Segundo Roteiro da Delphi	70
Quadro 4 - Escala tipo Likert adotada na pesquisa	73
Quadro 5 - Categorias Iniciais	77
Quadro 6 - Categorias Intermediárias.....	83
Quadro 7 - Categorias Finais	87

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância do primeiro bloco do questionário	96
Tabela 2 - Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância do segundo bloco do questionário	100
Tabela 3 - Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância do terceiro bloco do questionário	104
Tabela 4 - Classificação do que mais impacta para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho para os pesquisadores brasileiros	115

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANTD - Agência Nacional de Trabalho Decente

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

CEPAL - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

COVID - 19- Coronavírus Disease 2019 (SARS-CoV-2)

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FURG - Fundação Universidade Federal do Rio Grande

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ILO - *International Labour Organization*

INSTRAW - Instituto de Treinamento para o Avanço da Mulher

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTC - Medidas de Tendência Central

ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNPM - Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PUC MG - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

PUC SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

RS - Rio Grande do Sul

UFES - Universidade Federal de Santa Maria

SNPM - Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres

UEM - Universidade Estadual de Maringá

UFAM - Universidade Federal do Amazonas

UFES - Universidade Federal do Espírito Santo

UFF - Universidade Federal Fluminense

UFG - Universidade Federal de Goiás

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

UFMS - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

UFPR - Universidade Federal do Paraná

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

UNB - Universidade de Brasília

UNESP - Universidade Estadual Paulista

UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa

USP - Universidade de São Paulo

WEF - *World Economic Forum*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problemática	17
1.2 Objetivos.....	21
1.2.1 Objetivo Geral.....	21
1.2.2 Objetivos Específicos.....	21
1.3 Justificativa	22
1.4 Estrutura do trabalho	24
2 A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO: CONCEITOS, DESAFIOS E PROPOSTAS	25
2.1 Esforços para a Promoção da Igualdade de Gênero	34
3 AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	43
4 METODOLOGIA.....	61
4.1 Tipo de pesquisa	61
4.2 Método escolhido	62
4.2.1 Planejamento de pesquisa.....	63
4.3 Técnica de coleta de dados – Fase qualitativa.....	66
4.3.1 Respondentes de Pesquisa – Fase qualitativa	71
4.3.2 Técnica de análise de dados – Fase qualitativa.....	71
4.4 Técnica de coleta de dados – Fase quantitativa	73
4.4.1 Universo da pesquisa – Fase quantitativa	74
4.4.2 Técnica de análise de dados – Fase quantitativa	75
5 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	76
5.1 Fase qualitativa	76
5.2 Fase quantitativa	91

5.2.1 Análise Descritiva	91
5.2.1.1 Variáveis Sociodemográficas	92
5.2.1.2 Análise das variáveis da escala do tipo <i>Likert</i> e da questão de classificação	96
5.3 Integração dos resultados: uma análise geral dos resultados alcançados nas duas fases da pesquisa	111
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
REFERÊNCIAS	124
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	133

1 INTRODUÇÃO

We can do it! Nós podemos fazer isso! O cartaz que contém esta frase representa muito para as mulheres, pois conseguiu criar uma representação do poder e do papel essencial da mulher no mundo do trabalho. A figura de uma mulher¹, que arregança as mangas e está mostrando o músculo de seu braço, como um símbolo de sua força, vestindo uma roupa de trabalhadora das fábricas da década de 1940, maquiada de batom vermelho, e também uma bandana vermelha, a qual guardava os cabelos, promovia um novo sentido para os chapéus de operários, para a vida nas fábricas e para a vida na modernidade (GARCIA, 2016).

Com a propagação do movimento feminista, a imagem passou a fazer referência à capacidade feminina de executar tarefas antes consideradas como exclusivamente masculinas e à desconstrução da ideia de “sexo frágil” associada ao feminino, o que permitiu maior independência socioeconômica da mulher, sendo este um pilar essencial para a busca/conquista da igualdade entre os gêneros. A mulher adentrou em um contexto considerado “masculino” e comprovou que “Sim, nós podemos fazer isso”, demonstrando um forte empoderamento feminino, emancipação e uma transformação significativa no mercado de trabalho, expressando sua força, fazendo com que o mundo do trabalho não fosse mais o mesmo (GARCIA, 2016).

Nesta mesma década (1940) outro fato veio reforçar a luta pela igualdade entre homens e mulheres que foi a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em dezembro de 1948 (três anos após o fim da Segunda Guerra Mundial), tratando de questões necessárias para a convivência pacífica e respeitosa, com oportunidade e dignidade para todos os seres humanos; independente de religião, credo, raça, sexo, etc. Essa Declaração, associada à repercussão do cartaz, permite uma reflexão sobre a efetividade dos avanços nas condições de vida, autonomia e liberdade das mulheres; inserção no mercado de trabalho, bem como a superação dos contextos de desigualdade nos quais as mulheres se inseriram (LEITE, 2021).

O economista indiano Amartya Sen, ressalta em seus estudos o papel central das mulheres nos processos históricos e de transformação social. Olhando para a questão do desenvolvimento social, o economista chamou atenção para a centralidade do empoderamento feminino na superação das diferentes mazelas sociais. Sen (2010) argumenta que não existe transformação social positiva que desconsidere a participação basilar das mulheres, não somente como beneficiárias passivas, mas como agentes ativas dos processos de mudança. Ou

¹ Esta é *Rose, the riveter* (inspirada em uma mulher real, Geraldine Doyle que trabalhava em uma fábrica nos EUA) do autor J Howard Miller em 1943, ilustrador de um dos mais importantes cartazes da Segunda Guerra Mundial, e que objetivava ser uma propaganda de cunho econômico, visando a convocação das mulheres para a indústria, porém em decorrência tornou-se um símbolo para o movimento feminista (GARCIA, 2016).

seja, incentivar a igualdade e o empoderamento feminino exige um olhar amplo e transversal, e também um esforço para garantir o protagonismo político, econômico e social das mulheres (SEN, 2010).

Neste sentido, a definição de gênero como categoria de análise possibilita enxergar homens e mulheres em seus convívios, isto é, ao se falar da mulher, também se está falando do homem e das relações entre eles, sendo gênero um princípio organizador da sociedade em que os vínculos sociais são estruturados por diferenças hierárquicas entre homens e mulheres na sociedade (SCOTT, 1992), logo, a busca pela igualdade de gênero transforma a sociedade em muitos países e também no Brasil. Tais transformações ocorreram, também, a partir da conquista de novos direitos, pela constituição de organismos estatais voltados especialmente para a promoção de igualdade e pela adoção de políticas públicas que colaboraram para a redução da discriminação e das desigualdades de gênero (LEITE, 2021).

A luta das mulheres e do movimento feminista buscava reduzir a discriminação e modificar as relações de gênero. Mudanças oriundas destas lutas proporcionaram à mulher mais possibilidades para desempenhar tarefas. Não as limitando aos papéis de esposa e mãe, no espaço do lar, mas sim liberando-as aos espaços públicos, legitimando o empenho pela igualdade de gênero e desenvolvimento de novas representações sobre o posicionamento feminino na sociedade e no mercado de trabalho.

Igualdade de gênero significa garantir equidade e justiça para todos. Homens e mulheres, meninas e meninos devem ser tratados como iguais em todas as esferas (COUTINHO; MENANDRO, 2015). Desta forma, em nossa sociedade existem diferentes esforços que propulsionam a busca por igualdade de gênero, governamentais ou não, por meio de normas, diretrizes, políticas e ações, dentre outros. Nesta seara, pode-se ressaltar a Organização das Nações Unidas – ONU, que há bastante tempo envolve-se na busca de garantir a igualdade e, através de cúpulas multilaterais, realizadas durante os anos 1990, sobre o desenvolvimento humano, formulou a Declaração do Milênio e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM, os quais foram adotados pelos Estados-membros da ONU em 2000, sendo o ODM 3 “promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres”. Porém, foi por meio da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável que esta ideia se expandiu mais, tendo por lema de “*não deixar ninguém para trás*”. A mesma possui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que são o enquadramento para guiar os esforços de todos em direção a um mundo socialmente mais justo, ambientalmente mais sustentável e economicamente mais desenvolvido e menos desigual (ONU, 2015).

A Agenda 2030 é comemorada como um avanço para a igualdade de gênero e os direitos das mulheres, cuja concretização implica uma responsabilidade partilhada pelos vários atores a nível mundial, nacional, regional e local. O objetivo número 5 da proposta de desenvolvimento Sustentável da ONU é claro quando afirma que “alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas” é uma responsabilidade de todos contra as desigualdades, pois sustenta a base para a criação de uma sociedade mais justa, livre de preconceitos e discriminações, onde todos possam conviver sem “rótulos” ou quaisquer estereótipos (ARAÚJO, 2019).

Salienta-se também outras ações, haja vista, o “Pacto Global” que é considerado uma das maiores iniciativas de sustentabilidade corporativa do mundo. Dentre essas iniciativas, há uma em parceria com a ONU mulheres e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), onde formulou-se “Os Princípios de empoderamento das mulheres – Igualdade significa Negócios”, que resulta em um conjunto de instruções que ajudam o mundo empresarial a concentrar-se nos elementos-chave para a promover da igualdade de gênero no local de trabalho e no mercado de trabalho. Uma outra iniciativa, o “Pacto Global Rede Brasil”, é o movimento “Equidade é Prioridade: Gênero” que visa aumentar a quantidade de mulheres em cargos de alta liderança (PACTO GLOBAL, 2021).

Por conseguinte, neste contexto, destaca-se também a Organização Internacional do Trabalho – OIT, com o conceito de Trabalho Decente e a Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD, que ressalta em suas linhas de prioridades a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento (OIT, 2021).

O Governo brasileiro criou o “Plano Nacional de Políticas para as mulheres 2013-2015 - PNPM”, que foi atualizado em 2021, sendo considerado um divisor de águas no processo de consolidação e amadurecimento das políticas para as mulheres. Além disso, conta com a ‘Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres - SNPM’, que visa promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente. Apesar de estabelecida, a secretaria ainda conta com poucas ações efetivas, podendo ser destacado o projeto “Qualifica Mulher”, com a finalidade de estimular ações que promovam a autonomia econômica da mulher em contribuição para o desenvolvimento econômico e social do país (SNPM, 2021).

No entanto, ainda que a imagem das mulheres tenha passado por diferentes mudanças, expressando que a “mulher pode fazer isso”, ainda que exista uma Declaração Universal de Direitos Humanos que incentiva e direcione a igualdade, ainda que a luta pela igualdade de gênero tenha se intensificado com a implantação da Agenda 2030 (objetivo 5) da ONU, tendo o lema de ninguém ficar para trás, ainda que se tenha um “Pacto Global”, a “Agenda Nacional

de Trabalho Decente, ou até mesmo uma “Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres”, segundo a *International Labour Organization - ILO*², as disparidades de gênero no mundo do trabalho são um dos desafios sociais e do mercado de trabalho mais urgentes para a comunidade global. As mulheres têm menos probabilidade do que os homens de participar do mercado de trabalho e de conseguir um emprego. Quando conseguem, estão frequentemente sujeitas a várias desigualdades no local de trabalho (ILO, 2017).

Ainda de acordo com ILO (2017) o impacto das desigualdades é de conhecimento de todos e alguns dos principais obstáculos que atrasam as mulheres são os estereótipos de gênero, as culturas corporativas, as dificuldades em conciliar responsabilidades profissionais e familiares e as formas sutis de preconceito que existem nos sistemas educacional e laboral. Isso é demonstrado com mulheres com salários mais baixos e sem representatividade nas posições de tomada de decisão. Muitas mulheres são tratadas de maneira diferenciada, tendo não somente as oportunidades negadas, mas sendo usadas e abusadas por homens e mulheres, porque muitas vezes são vistas como seres “inferiores” (ILO, 2017).

Ao longo da sua vida profissional, as mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos no acesso a empregos dignos. A desigualdade entre homens e mulheres persiste no mercado de trabalho do mundo todo, em relação à oportunidades, tratamento e resultados. Os significativos progressos alcançados pelas mulheres na educação não se traduziram numa melhoria em seu labor. Em muitos lugares as mulheres, comparativamente aos homens, têm mais probabilidades de permanecer ou ficar desempregadas, têm menos oportunidades e quando o conseguem, muitas vezes têm de aceitar empregos de qualidade ruim. Os progressos para ultrapassar estes obstáculos têm sido lentos e limitados. A distribuição desigual de cuidados e das tarefas domésticas não remuneradas entre homens e mulheres e entre as famílias e a sociedade é um fator determinante nas desigualdades entre homens e mulheres (OIT, 2016).

Face ao exposto, vê-se que inserção das mulheres no mercado de trabalho não foi o bastante para nivelar as relações de igualdade nas organizações. Conforme Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) é necessário admitir que as organizações são profundamente masculinas, isto é, foram formadas em sua maioria por homens e para homens, normas organizacionais, ações de trabalho, sistemas e procedimentos, refletem a vivência masculina, princípios masculinos e experiências de vida masculinas. Ratifica Zabotti e Bertolini (2019) ressaltando que algumas funções e espaços ainda são considerados como masculinos, e as mulheres se deparam com

² Neste estudo referencia-se tanto com a sigla ILO - *International Labour Organization*, quanto OIT – Organização Internacional do Trabalho, em virtude da origem dos documentos utilizados.

diversos desafios na busca das suas identidades no âmbito organizacional e assim ocupar certas posições e desempenhar algumas funções (ZABOTTI; BERTOLINI, 2019). Logo, existe uma longa jornada para desconstrução da visão machista, preconceituosa e estereotipada que está arraigada na sociedade e que se distancia da igualdade de gênero.

1.1 Problemática

Apesar das dificuldades já relatadas, desde o início dos anos 2000 tem sido testemunhado maior progresso para as mulheres no mundo do trabalho e em termos de igualdade de gênero (ILO, 2018). Hoje, as mulheres são mais qualificadas e participam em maior proporção do mercado de trabalho, e há uma maior consciência de que a igualdade de gênero tem importância como parte dos esforços para reduzir a pobreza e impulsionar o desenvolvimento. O avanço nos debates de igualdade de gênero e a adoção, na Agenda 2030 da ONU para Desenvolvimento Sustentável, dispendo de um objetivo que indica a necessidade de “alcançar igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas” (ODS 5) até 2030, o Pacto Global trabalhando com empresas, colocando “metas” para o alcance da equidade de gênero como prioridade, as ações realizadas pela Organização Internacional do Trabalho e da SNPM, são provas dessa consciência. No entanto, apesar do progresso feito até agora e dos compromissos globais para garantir melhorias, a situação das mulheres no mundo laboral estão longe de serem iguais às dos homens (ILO, 2018).

De acordo com o novo relatório sobre gênero do *World Economic Forum – WEF* (Fórum Econômico Mundial), de março de 2021, que inclui 156 países e mede a igualdade de gênero por quatro quesitos: participação econômica e oportunidade, educação, saúde e capacitação política; estima-se que levará quase 136 anos para que se alcance igualdade de gênero e se feche esta lacuna em todo mundo. A estimativa anterior (2019) era de menos de 100 anos. O *WEF* ainda destacou que a diferença do mercado de trabalho, na participação econômica e oportunidades levará quase 268 anos para ser fechada e esses dados ainda não refletem totalmente o impacto da pandemia da COVID-19. O progresso em direção à igualdade de gênero está estagnado em várias grandes economias e indústrias, isso se deve em parte ao fato de as mulheres serem empregadas com mais frequência nos setores mais precários, combinados com as pressões adicionais de prestação de cuidados em casa e embora a proporção de mulheres entre os profissionais qualificados esteja crescendo, as disparidades de renda e o número escasso de mulheres em cargos gerenciais ainda representam sérios problemas (WEF, 2021).

O Brasil, no ranking do índice global de lacunas de gênero ocupa a 93ª posição (dos 156 países), uma diferença significativa de quando começaram essas análises em 2006, onde ocupava a 67ª, demonstrando um retrocesso de mais de 25 posições na questão de igualdade de gênero. Em relação a igualdade de gênero no mercado de trabalho, participação econômica e oportunidades, também houve um retrocesso, o Brasil ocupava a 63ª posição e neste último relatório a posição 89ª (WEF, 2021).

Estudos realizados pela *International Labour Organization– ILO*, expressam que as mulheres são extremamente mais impactadas em relação ao mundo do trabalho e por consequência isto reflete a dificuldade de alcançar a igualdade de gênero em várias esferas. Em 2018 a taxa de participação feminina na força de trabalho no mundo era de 48,5%, sendo 26,5% inferior à dos homens. A taxa de melhoria tem desacelerado desde 2009 e deve parar durante o período de 2018 até 2021. E, possivelmente reverter as melhorias relativamente pequenas em igualdade de gênero no acesso ao mercado de trabalho alcançadas na última década, especialmente desde o início da pandemia da COVID-19, em 2020. Ainda em 2018, a taxa global de desemprego feminino era de 6%, aproximadamente 0,8 % a mais do que os homens. Isso se traduz em uma proporção de 1,2 mulheres para cada homem desempregado. Em 2021, projeta-se que essa proporção permaneça estável nos países desenvolvidos e aumente tanto nos países em desenvolvimento quanto nos emergentes, refletindo a deterioração na posição relativa das mulheres em termos de desemprego global observada na última década (ILO, 2018).

As disparidades de gênero também persistem em relação aos salários médios. As mulheres ganham, em média, 20% a menos do que homens. Uma proporção significativa dessa diferença é devido à representação de mulheres em setores e ocupações com maior incidência de baixa remuneração. Na Europa esta diferença aumenta quando se trata de cargos de CEOs, chegando a praticamente 40%. A probabilidade de mulheres que trabalham por conta própria, expande suas atividades e se tornam empregadoras é baixa. Globalmente, as empregadoras, em outras palavras, mulheres autônomas com empregados, representavam apenas 1,7 % do emprego feminino total em 2018 (um aumento marginal de 1,5% desde 1990). Mesmo em países desenvolvidos, onde essa participação era maior (2,2% em 2018), as mulheres trabalhadoras continuam a enfrentar as barreiras do mercado de trabalho quando se trata de acessar negócios e cargos de gestão. Por exemplo, embora hoje as mulheres sejam fortemente representadas em cargos de gerência média em comparação com duas décadas atrás, muito poucas são nomeadas para os melhores empregos, especialmente em grandes empresas. Nas últimas estimativas disponíveis, as mulheres representam menos de um terço dos cargos de

gestão sênior na maioria dos países desenvolvidos, e representam menos de 5% dos diretores executivos (ILO 2018).

As demandas desiguais que as mulheres enfrentam no que diz respeito às responsabilidades domésticas e de cuidado continuam a se manifestar como as desigualdades do mercado de trabalho em termos dos tipos de empregos que as mulheres podem acessar e nos quais elas podem desfrutar de um emprego estável. As mulheres estão contribuindo desproporcionalmente para a sociedade e famílias com trabalho reprodutivo, que é frequentemente subestimado e invisível. Até mesmo a literatura econômica, limita-se a analisar a participação das mulheres no trabalho realizado fora de casa e ignora o trabalho realizado para a reprodução da vida no âmbito familiar. Muitos consideram este trabalho ‘não pago’, realizado no interior dos domicílios (cuidado de crianças e idosos; cozinhar; limpar, dentre outros) como ‘não produtivo’, porque não gera valor monetário, porém, embora muitas vezes invisível, este trabalho é necessário para a manutenção e bem-estar da sociedade (ILO, 2018).

Cabe ressaltar que esse panorama de desigualdade também é refletido em países desenvolvidos, como nos Estados Unidos. Mesmo considerado uma potência mundial, o país apresentou uma diminuição significativa no que diz respeito a taxa de emprego das mulheres, que atualmente está em 51,5%. Desde 1990, a taxa de emprego das mulheres nos Estados Unidos permaneceu mais ou menos estável. Em 1990, a taxa de emprego feminino era de 54,3%, nos anos 2000 atingiu um pico de 57,5%, no entanto, o cenário não foi mais o mesmo e só decresceu nos últimos anos, haja vista, o ano de 2020, que ficou em 51,5%. As mulheres na força de trabalho nunca foram tratadas da mesma forma que os homens. Existem muitas desigualdades em todos os aspectos do trabalho, desde salários até promoções (STATISTA, 2021).

Nesta perspectiva, importa dizer, que no Brasil conforme informações dos indicadores sociais das mulheres do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no ano de 2016, em relação aos cargos gerenciais, os homens ocupavam 60,9% dos cargos e as mulheres 39,1%. Já em 2020 as mulheres perderam espaço, pois os homens ficaram com 62,6% dos cargos e as mulheres 37,4%. Concernente a qualificação, as mulheres apresentam uma taxa maior de ensino superior: mulheres 29,7% e os homens 21,5%. No que diz respeito a força de trabalho, em 2019, 73,7% dos homens estavam empregados e entre as mulheres 54,5%, ou seja, a qualificação das mesmas não se reflete no mercado de trabalho (IBGE, 2021).

Ainda segundo o IBGE (2021) as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas mulheres contra 11,0 horas homens. As mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens.

A Desigualdade de rendimentos do trabalho era maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais que auferem maiores rendimentos, como diretores e gerentes e profissionais das ciências e intelectuais, grupos nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens. Complementa o IPEA (2016), que diz que o desemprego atinge mais fortemente as mulheres. Entre as desocupadas, 28,8% estão nesta condição há pelo menos dois anos, contra 20,3% dos homens desempregados na mesma condição.

Um agravamento na situação das mulheres e consequente ampliação das desigualdades de gênero existentes, foi a pandemia da COVID-19. Segundo a Comissão Econômica para América Latina e Caribe – CEPAL, a crise gerada pela pandemia COVID-19 teve um impacto negativo sobre a ocupação e as condições de trabalho das mulheres na América Latina e no Caribe, gerando um retrocesso de mais de uma década nos avanços alcançados em termos de participação no trabalho. No Brasil, o percentual de mulheres que estavam trabalhando ficou em 46,3% no terceiro trimestre de 2020 e os homens 65,5%. A taxa desemprego ficou em 14,9%, acentuando este retrocesso e ressignificando o mundo do trabalho para as mulheres (CEPAL, 2021).

Essa crise sanitária, econômica e social reforçou a distância salarial entre homens e mulheres. Em 2020, elas seguiram ganhando menos, mesmo quando ocupavam cargos de gerência ou direção, para elas a hora paga foi de R\$ 32,35 e para eles, de R\$ 45,83, mesmo com a mesma escolaridade, elas ganhavam em média R\$ 3.910 e eles, R\$ 4.910. Dentro deste contexto de desigualdades, salienta-se que as mulheres, com esta situação pandêmica, tiveram menos trabalho remunerado fora, porém, mais trabalho doméstico em casa, foram expostas com mais expressividade a violência doméstica (por causa do distanciamento social) e também foram mais expostas ao vírus, pois estão na linha de frente e exercem atividades de cuidados. Isso acarreta o risco de desfazer avanços nas últimas décadas, ampliando ainda mais as disparidades de gênero no mundo do trabalho (DIEESE, 2020).

Assim, evidenciar a persistência da desigualdade de gênero entre homens e mulheres no mundo do trabalho e especificamente no Brasil, revelam retrocessos e perdas, que se estrutura em torno de desvantagens historicamente acumuladas. Melo (2017) vai dizer que essas desigualdades e barreiras que as mulheres enfrentam, tem um nome chamado “patriarcalismo”. A autora ainda destaca que o ponto chave é enxergar como o patriarcalismo se manifesta nas relações de trabalho e mais, as mulheres são as mais afetadas porque já enfrentam essa desvantagem no mercado, que retrata muitas vezes padrões da sociedade. As mulheres já estão nos empregos mais precários, mas quando se une a precarização para todo o conjunto de trabalhadores, certamente a condição delas vai piorar ainda mais.

De uma forma geral, o caminho a ser percorrido em direção à igualdade de gênero ainda é longo para as mulheres no Brasil, haja vista, o retrocesso que vive o país frente às pautas de igualdade de gênero no mercado de trabalho, como supracitado. Isso se demonstra considerando a ressalva da Agenda 2030 de “não deixar ninguém para trás”, que as mulheres viveram momentos de avanços, porém, estão vivendo momentos de regressão, mesmo enfatizada a importância de tornar efetiva igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas, em todos os âmbitos. Assim sendo, conforme se evidencia uma realidade pessimista sobre a realidade da mulher no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que, é ressaltado a importância da igualdade de gênero para o desenvolvimento, estabeleceu-se a seguinte pergunta desta pesquisa: **Quais os principais motivos que impedem as mulheres uma conquista efetiva de espaço no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos esforços e avanços no debate, para promoção e implementação da igualdade de gênero?**

1.2 Objetivos

A seguir apresenta-se os objetivos que conduziram este estudo, com o intuito de obter a resposta à pergunta de pesquisa estabelecida na sessão anterior. Para tanto, segue os mesmos.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os motivos para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços nos debates e esforços em promover a igualdade de gênero na sociedade.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Compreender a partir da perspectiva e *expertise* de pesquisadores de universidades federais do Estado do Rio Grande do Sul os motivos para a falta de espaço das mulheres do mercado de trabalho brasileiro, mesmo com os esforços na promoção da igualdade de gênero;
- Verificar, a partir do ponto de vista de pesquisadores brasileiros, que estudam o tema gênero e mercado de trabalho, as razões pelas quais as mulheres enfrentam desafios e não aumentam seu espaço no mercado de trabalho brasileiro;

1.3 Justificativa

A perspectiva pela qual, atualmente, entende-se homens e mulheres é uma construção social que se desenvolveu juntamente com os demais aspectos sociais. Um percurso histórico no qual houve constituição de modelos específicos de padrões sociais, nas variadas esferas da vida, inclusive no mundo de trabalho. As mulheres acabaram sendo enclausuradas em papéis singulares que não lhes permite ou permitiam exercer certas tarefas na sociedade. Para melhor compreender a relação entre os gêneros e assegurar que a ordem social androcêntrica não se perpetue, é necessário ampliar o entendimento sobre a temática, especialmente no mercado de trabalho brasileiro, onde são reproduzidas atitudes discriminatórias (ARAÚJO, 2019).

O Brasil já superou o gargalo da educação, na verdade o inverteu, porque hoje, entre as pessoas com acesso pleno à educação, as mulheres são mais escolarizadas do que os homens. No entanto, isso ainda não está refletido no mercado de trabalho. Nesse ponto impactam uma série de outras questões, porque a análise de gênero perpassa diversos temas e no Brasil ainda faltam respostas para uma série de fatores associados a desigualdades. As mulheres veem onde querem chegar, mas existem barreiras que impedem que elas cheguem, como se fosse uma barreira invisível. A mulher está escolarizada, está preparada, é mais do que provado que “sim, nós podemos fazer isso”, mas há entraves para o seu pleno desenvolvimento e ascensão (LOSCHI, 2019).

A inserção das mulheres no mundo do trabalho constitui-se em tema de grande interesse quando se trata de discutir a igualdade de gênero na sociedade brasileira. Ao longo da segunda década do século XXI, as inúmeras reflexões sobre as condições do trabalho feminino possibilitaram um desenho detalhado sobre as diferentes formas de participação das mulheres neste espaço, seja do ponto de vista de informações quantitativas, seja de análises qualitativas que procuraram captar o sentido dessa inserção para os diferentes grupos sociais. Ainda assim, muito há que se dizer sobre as desigualdades entre homens e mulheres neste espaço tão valorizado nas sociedades brasileira contemporânea (IPEA, 2016).

Melo e Thomé (2018) ressaltam que nas últimas três décadas, a luta das mulheres brasileiras foi pontuada por vitórias e derrotas, a articulação do Estado foi limitada. Na segunda metade do século XXI, várias reivindicações foram feitas, mas nenhuma com resultados efetivos no Brasil, porém se anseia fortemente pelo fim da discriminação no mercado de trabalho e pela igualdade nas hierarquias. As mulheres exigem um verdadeiro espaço social e de novas relações de gênero. Essas questões devem ser reforçadas constantemente, pois mesmo

com todas as conquistas, elas não foram suficientes para vencer o patriarcado, logo, precisa-se de um aprofundamento nestes assuntos.

De maneira geral, trazer à tona esta temática é imperativo para todos os países e todos os grupos de interesse, inclusive as universidades. É necessário trabalhar na concretização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e na também concretização do trabalho de outros órgãos, por meio de estudos que ressaltem a importância das mulheres no mercado de trabalho, para assim, reduzir os estereótipos de gênero e a discriminação, para que exista a justa valorização do trabalho feminino (ILO, 2018).

O trabalho feminino se amplia, progride e retrocede ao longo do tempo, em meio a idas e vindas entre a invisibilidade e protagonismo. Assim, entende-se que este debate acadêmico possibilitará uma compreensão maior de que igualdade de gênero no mercado de trabalho é, fundamental para a efetivação de uma sociedade igualitária, pois mesmo com os avanços sobre o assunto em alguns órgãos, viu-se que para as mulheres no Brasil o assunto é um desafio. Trata-se de reconhecer a importância de ponderar a igualdade de gênero no mercado de trabalho nas análises e estudos como um compromisso, pensando nas gerações futuras o que permitirá uma contribuição significativa, conforme os resultados que se alcançaram. Isto não é um “assunto de mulheres”, mas é uma questão central na reflexão e debate de todos. Para esta pesquisa enfatiza-se os avanços nos debates e esforços da igualdade de gênero no mercado de trabalho, apesar de existirem outras temáticas relevantes, onde também é necessário avaliar e alcançar a igualdade de gênero, haja vista, os tipos de violência, feminicídio, dentre outros.

Além disso, este estudo possui motivações pessoais, onde pretendeu-se aprofundar o entendimento do porquê no mercado de trabalho a mulher além de perder espaço, não conquista um verdadeiro espaço, à medida em que se fala que fechar as lacunas de gênero seria benéfico não somente para o mundo do trabalho, mas para a sociedade global e isto renderia não somente benefícios econômicos significativos, mas melhoraria do bem-estar individual e corroboraria para o desenvolvimento sustentável. Neste sentido, entende-se que no primeiro momento a pesquisa com pesquisadores, com pessoas que estudam esta temática, que conhecem a literatura, tanto do Rio Grande do Sul, como de todo Brasil, permite um panorama mais aprofundado do que acontece e dos motivos pelas quais as mulheres continuam sendo preteridas e não conseguem avançar, efetivar, sua participação no mercado de trabalho.

Acredita-se que esta pesquisa possa contribuir com a propagação das temáticas concernentes as mulheres no mercado de trabalho e tudo aquilo que impede o alcance da igualdade de gênero em todos os ambientes. Promovendo e instigando as discussões acadêmicas sobre gênero, pois realizou-se uma pesquisa básica na base de dados da *Web of Science*, tendo

por filtro no primeiro momento “*Women in the labor Market*” and “*Gender equality*”, no período de 2015 a 2022³ e encontrou-se 421 publicações, em 64 categorias. Verificou-se que a temática deste estudo é emergente, em especial em nosso país, onde destas 421 publicações, apenas 6 são do Brasil, representando apenas 1,43% das mesmas. O mesmo acontece quando se coloca o filtro “*Women in the labor Market*” and “*Public Policy*”. Considerando o mesmo período, encontra-se 630 publicações, em 173 categorias, porém apenas 19 são do Brasil, representando 3,01% dessas publicações. Logo, entende-se que este estudo acrescentará tanto para a academia, quanto para reafirmar a importância da busca e da luta pela igualdade de gênero em todos espaços, porque já comprovou-se que “nós podemos fazer” ..., e, “não podemos ficar para trás”.

1.4 Estrutura do trabalho

Este estudo estrutura-se com a introdução onde se destacou a importância da igualdade de gênero no mercado de trabalho e se divide com a problemática, objetivo geral, específicos e justificativa. Posteriormente será apresentado o referencial teórico, que foi subdividido em dois capítulos. O primeiro capítulo trata sobre a busca pela igualdade de gênero: conceitos, desafios e propostas e no segundo capítulo, as mulheres no mercado de trabalho. Após se expõe a metodologia que foi utilizada para a execução da pesquisa. Logo após, é apresentada a discussão e análise dos resultados. Ao final do estudo segue as considerações finais e referências utilizadas no trabalho.

³ Optou-se por este período, tendo em vista os anos mais atuais.

2 A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO: CONCEITOS, DESAFIOS E PROPOSTAS

A história relata que as mulheres, por muito tempo, poderiam ser resumidas à reprodução, aos cuidados com a casa e com os filhos; ao espaço privado. Desde o momento em que uma menina nascia, sua educação era toda voltada para a execução de um papel social pré-definido, aquele que devia corresponder às expectativas masculinas. As garotas eram ensinadas que o mais adequado era que fossem obedientes, primeiro aos pais e depois ao marido. Entretanto, mesmo em contextos de dominação e repressão, sempre existiram mulheres dispostas a mudar a história (SCURACCHIO; LEAL; GALLO, 2019).

Foi no século XVIII, com o trabalho de pensadoras iluministas; como por exemplo: Mary Astell, Catharine Macaulay e Mary Wollstonecraft; que o mundo deu seu primeiro grande salto em busca da igualdade social, política, cultural e econômica entre os sexos. O iluminismo foi um movimento intelectual que defendeu princípios como liberdade, igualdade e fraternidade. Sendo assim, as principais bandeiras femininas, naquela época, eram jurídicas, reivindicando o direito ao voto, ao trabalho e à educação (ROCHA, 2009).

O pensamento de diversas mulheres no decorrer da história, a luta de muitas delas e as ideologias que adquiriram força no século XVIII ganharam nome no século XIX: feminismo. E por conta das variadas lutas e discursos que foram surgindo entre estes dois séculos, pode-se dizer que o feminismo passou por três períodos bem característicos, na sua construção como modelo ideológico de busca pela igualdade de gênero: o primeiro, com raízes no século XVIII, efetivo entre o XIX e o XX e relaciona-se com a busca dos direitos civis como voto, educação e até mesmo direito ao trabalho; o segundo, na segunda metade do século XX, nas décadas de 1960 até 1980, mais focado nos direitos reprodutivos e na sexualidade, preocupando-se especialmente com o fim da discriminação e na busca por igualdade entre homens e mulheres e pela valorização de suas diferenças e o terceiro de 1990 até a atualidade, ligado ao pós-estruturalismo, contesta as definições essencialistas da feminilidade que se apoiavam especialmente nas experiências vividas por mulheres brancas integrantes de uma classe média-alta da sociedade (SCURACCHIO; LEAL; GALLO, 2019).

Se, num primeiro momento, as feministas organizaram espaços de debate, luta política e produção de conhecimento das mulheres, num segundo momento, com o uso da categoria/expressão “gênero”, foram criadas as condições para reivindicar pelo poder e as hierarquias; pelo socialmente atribuído a homens e mulheres; pela diversidade de relações na relação centro-periferia do mundo e pelas masculinidades, deixando de ser assim um assunto exclusivo das mulheres (ALMEIDA; SILVA, 2015).

O livro “O Segundo Sexo”, de Simone de Beauvoir (1949), marcou o início da reflexão sobre a submissão das mulheres. As proposições deste texto representam um importante marco na luta contra as arbitrariedades masculinas, que circunscrevem a mulher como um ser secundário e não essencial. Todavia, em função da ascensão do pós-estruturalismo francês, os estudos de Beauvoir, perderam espaço no debate teórico pelo que passou a ser denominado de “estudos de gênero”, caracterizado pela defesa da ideia de que a biologia não pode ser o fator determinante na diferenciação entre homens e mulheres. Beauvoir expõe, a partir do que compreende que seja uma construção social, uma visão de que a hierarquia entre masculino e feminino está baseada na cultura, tendo início na família, passando pela educação nas escolas, pela tradição e pela religião (HEILBORN; RODRIGUES, 2018).

Beauvoir (2009) parte do princípio de que a estrutura entre masculino/feminino está dada pela mesma oposição cultura/natureza, estando o masculino e a cultura na parte privilegiada dessa estrutura, e o feminino e a natureza na parte secundária. Beauvoir (2009, p.18) vai dizer que a “mulher aparece como negativo”.

Ela não é senão o que o homem decide que seja; daí dizer-se o “sexo” para dizer que ela se apresenta diante do macho como um ser sexuado: para ele, a fêmea é sexo, logo ela o é absolutamente. A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem, e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro (BEAUVOIR, 2009, p. 18).

Desde a publicação de “O Segundo Sexo”, esse curso biológico das mulheres passa a ser indagado e origina-se a ideia de que o sexo é biológico e o gênero é socialmente construído. Pois conforme Beauvoir (2009, p. 267) “ninguém nasce mulher: torna-se mulher”.

Um outro importante trabalho é o denominado “Gênero: uma categoria útil para a análise histórica” de Joan Scott (1989) o qual define que gênero tem duas partes e várias subpartes. Elas são ligadas, mas deveriam ser analiticamente distintas. O núcleo essencial da definição baseia-se na conexão integral entre duas proposições: o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre à mudança nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um sentido único (SCOTT, 1989)

Para Scott (1989) o elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre diferenças percebidas entre os sexos: o gênero, implica quatro elementos relacionados: a) símbolos culturais que evocam representações múltiplas (muitas vezes contraditórias), como as

personagens Eva e Maria, símbolos de mulher (quando circunscrito na cultura ocidental); b) conceitos normativos que colocam em evidência interpretações do sentido dos símbolos e são expressos nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas na posição binária; c) o papel político vivido nas instituições e organizações sociais, tal como o sistema de parentesco, através do universo doméstico e da família, fundantes da organização social; d) identidade subjetiva, que contesta o significados da psicanálise para a reprodução de gênero, duvidando da sua pretensão universal. Deste modo, gênero é uma forma de *significar as relações de poder*⁴.

Blasi (2014) complementa dizendo que a ideia de Scott fundamenta-se em analisar como as hierarquias de gênero são construídas, legitimadas e mantidas, contestando a característica biológica que determina o que é uma mulher e o que é um homem. Ao falar de gênero se tem a oportunidade de refletir sobre as relações entre homens e mulheres e sobre as relações entre homens e homens e mulheres e mulheres. Pode-se dizer que gênero é um tema transversal de análise nas intervenções sociais que ajuda a entender porque diferenças se tornam desigualdades. Para Scott (1989) gênero seria tanto uma maneira de pensar a história (categoria analítica), como um instrumento para entender a história por meio das hierarquias sociais e suas relações de poder, e um meio de intervenção social.

Outra intelectual que trouxe valiosa contribuição teórica à “categoria gênero” foi Judith Butler. A autora, aponta para a prisão coercitiva que se concebe nos conceitos “homem” e “mulher” e que dificultam os estudos sobre sexualidade. O debate epistêmico exposto por Butler tem por destino transpor as adversidades teóricas dentro dos estudos de gênero. Butler propõe uma interrupção com o binarismo homem/mulher. Tem como proposição não entender o gênero como algo fixado e sustentado num discurso global, transcendendo a questão homem/mulher. Para ela torna-se importante um rompimento com o sistema da heterossexualidade compulsória (BUTLER, 2003).

Butler traz a vertente das pesquisas que envolvem, sexo/corpo/identidade, tenta liberar a sexualidade, inclusive dos saberes produzidos, são pesquisas que visam estudar as mulheres, a partir, da desnaturalização do sexo biológico. Ela se concentra em se distanciar do gênero como se esta categoria funcionasse como um discurso que constrói o sexo, pois para a autora “o que nos interpela, é a construção dos corpos sexuados, tomando sua pesada materialidade nas expressões de gênero, sobretudo, na especificidade do feminino” (BUTLER, 2003, p.41) Assim, a unidade do sujeito já é iminente contestada pela distinção que abre espaço ao

⁴ No decorrer do texto algumas partes estão em *itálico*, destacando os elementos que compuseram os construtos teóricos da pesquisa, que foram base para a construção dos instrumentos de coleta de dados.

gênero como interpretação múltipla do sexo. Se o gênero se compõe dos significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra, de um sexo desta ou daquela maneira. As diferenças entre sexo e gênero sugerem uma descontinuidade entre corpos sexuados e gêneros culturalmente construídos. Supondo por um momento a estabilidade do sexo binário, não decorre daí a construção de que ‘homens’ se aplique exclusivamente a corpos masculinos, ou que o termo ‘mulheres’ seja referente somente a corpos femininos. Além disso, mesmo que os sexos pareçam não problematicamente binários em sua morfologia e constituição, não existe razão para supor que os gêneros também devam permanecer em número de dois (BUTLER, 2003).

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado sexo seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero se revela absolutamente nenhuma. O sexo, portanto, seria também uma construção discursiva/cultural produzida a partir de uma suposta natureza sexuada. Ele não é facticidade anatômica pré-discursiva, pois não há corpo que não sofra interpretações culturais e atribuição de significados (BUTLER, 2003, p. 25).

Considerando as autoras e argumentos supracitados sabe-se que: tanto Beauvoir, Scott e Butler, trazem contribuições extremamente importantes e fazem a diferença para os estudos sobre gênero e que de certa forma elas se visitam, mas também se distanciam pelas suas peculiaridades. Beauvoir desponta na primeira onda do feminismo (década de 1940) e seu trabalho traz novos questionamentos sobre os condicionamentos que a mulher sofre em sua socialização e trouxe reflexões para além das desigualdades políticas, ela fazia questionamentos relacionados à cultura e uma reflexão do gênero em sua forma social, considerando que o gênero é construído pelas relações sociais. Alguns de seus trabalhos serviram de base para o início da segunda onda do movimento feminista (década de 1960). Onde se inclui Scott que expõe que o gênero é constituído por relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, que se constitui no interior de relações de poder. Essa nova concepção agrega tanto construção de saber, quanto relação de poder em sua definição e instrumentalização de gênero. Butler apesar de começar seus estudos na segunda onda do feminismo, seu trabalho teve uma contribuição mais significativa na terceira onda (década de 1990), onde aponta a falsa estabilidade da categoria mulher e propõe buscar um modo de interrogação da constituição do sujeito que não requiera uma identificação normativa com o 'sexo' binário e em sua análise compreende, não somente a construção social dos gêneros, mas igualmente a instituição cultural do sexo biológico.

À vista disso, para esta pesquisa, a apropriação da categoria gênero de acordo como os preceitos de Joan Scott entende-se como a mais adequada, pois a autora como supracitado, sinalizou a maneira como os sexos se relacionavam nas divisões de tarefas e comportamentos, através do tempo. Ela propõe, um novo modelo de escrever a história, ao teorizar sobre a categoria gênero, intentando vislumbrar e modificar as desigualdades entre homens e mulheres. A definição de gênero como categoria de análise possibilita enxergar *homens e mulheres em suas relações, isto é, ao se falar da mulher, também se está falando do homem e das relações dentre eles, de suas hierarquias concebidas, validadas e colocadas em funcionamento, estabelecendo relações de poder*, logo, para este objetivo de pesquisa vê-se como o mais apropriado (SCOTT, 1992).

Partindo de suas proposições, a compreensão de “gênero” possibilitou discussões sobre as relações entre mulheres e homens com maior intensidade nos mais diversos contextos, sejam no âmbito privado ou público. Com base nisso, abriu-se uma série de outras temáticas compreendendo as relações sociais e de poder entre os gêneros, trazendo inúmeras implicações hoje sobre homem e mulher, como por exemplo: discriminações de gênero, desigualdades, papéis, diversidade, empoderamento feminino, identidade, políticas públicas, dentre outros.

O surgimento do termo “gênero” como categoria analítica aconteceu de forma gradual, em substituição aos termos “mulher” e “feminismo”, considerados “categoria empírica”. Essa transformação possibilitou a troca do termo “mulher” que lembra as diferenças biológicas, por uma categoria analítica que envolve aspectos culturais e as relações sociais entre o feminino e o masculino (HEILBORN; SORJ, 1999).

Fernandez (2018), diz que para adiante das preocupações sociais e políticas que deram ocasião ao movimento feminista, gênero passou a ser compreendido como uma categoria-chave para o entendimento de porquê e como, em várias sociedades e acontecimentos históricos, as pessoas, grupos e instituições atribuem determinados sentidos àquilo que deva ser propriamente atribuído ao feminino e ao masculino. Ainda de acordo com Fernandez (2018, p.7) os estudos de gênero têm por pretensão “descrever, interpretar, problematizar, analisar e explicar as configurações institucionais que determinam aquilo que é considerado legítimo, os papéis sociais dados como adequados para os homens e as mulheres, e respectivos valores, códigos de conduta, práticas e normas”. Por outro lado, procura-se descobrir as relações de poder que vêm sendo estabelecidas historicamente, que se manifestam nos processos de dominação das pessoas do gênero masculino sobre os do gênero feminino partindo destas disposições de conduta.

Macêdo e Macêdo (2004) salientam que tratar sobre gênero mexe nos princípios de masculinidade e feminilidade, o que é ser masculino ou feminino, como ensinar e ser ensinado

como menina ou menino e formar uma personalidade estabelecida pela cultura e pela sociedade, arraigada de características, privilégios e limites. Zabotti e Bertolini (2019, p. 7) ratificam falando que “o gênero é um princípio organizador da sociedade em que as relações sociais são estruturadas por diferenças hierárquicas entre homens e mulheres na sociedade”.

Gênero se refere à construção sócio-histórico-cultural associada ao sexo biológico e foi concebido para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. As pessoas são educadas para serem mulheres ou para serem homens, dentro de um determinado contexto ou realidade (LOURO, 2003). Blasi (2014) ratifica falando que a categoria gênero nos ajuda a pensar sobre o porquê, em muitas famílias, meninos são educados de um jeito e meninas de outro. A categoria do gênero não vem converter nenhuma outra, mas atende à possibilidade e necessidade de expansão para darmos conta da multiplicidade das dimensões constitutivas das práticas sociais e individuais (RAGO, 1998).

Um dos temas que integram esta pesquisa é que tratar de gênero, é tratar de relações de poder na sociedade e no mercado de trabalho, onde as hierarquias colocam as mulheres muito aquém dos homens. Macêdo e Macêdo (2004) dizem que gênero resulta em uma relação que, muitas vezes, o que é masculino é mais reconhecido, em consequência, a relação entre gênero resulta uma disposição desigual de poder, soberania e valor entre as pessoas conforme o seu sexo. Conforme Lagarde (1996, p. 20) “o olhar através da perspectiva feminista de gênero nomeia de outras maneiras as coisas conhecidas, evidencia fatos ocultos e lhes outorga outros significados”. Incluindo o objetivo de transformar a ordem de poderes entre os gêneros e com isso a vida cotidiana, as relações, as funções e as normas de homens e mulheres. Envolve, de forma concomitante, alterar a sociedade, os estatutos, as crenças, o Estado e por isso pode originar mal-estar aos indivíduos e as instituições mais rígidas e conservadoras (LAGARDE, 1996).

Pensar em “gênero” é pensar em relações sociais de poder. A categoria gênero é uma ferramenta de arguição da realidade social que pergunta pela qualidade e a quantidade de poder estabelecido nas relações entre o feminino e o masculino numa determinada sociedade. Neste sentido, podemos dizer que as relações sociais de gênero são estruturantes e operam nos modos de organização de uma sociedade num tempo e num espaço estruturando e sendo estruturada pelas relações de poder (NÚÑEZ, 2001). Fernandez (2018) complementa destacando que essa relação assimétrica é demonstrada seja por instituições sociais, seja por hábitos simbólicos enraizados. É por meio da naturalização das distinções de gênero nos modelos tradicionais das ciências da vida e demais ciências sociais, que as relações de poder e a assimetria entre gêneros daí resultantes tornam-se invisíveis.

A humanidade historicamente carrega desde a gênese de sua construção, os traços de conflitos, desigualdades, processos de subjugação e de dominação entre os indivíduos, de modo a transformar as relações de gênero, humanas e sociais, em dispositivos de poder e de submissão. Ao passo que as relações estruturantes entre masculino e feminino são assimétricas e desiguais, mantêm-se a figura feminina subjugada à masculina e ao domínio dos homens (COSTA, 2008).

Segundo Hollanda (2019), ligações explícitas entre gênero e poder, são apenas uma parte da definição de gênero como um modo; de significar as relações de poder. A ênfase sobre gênero não é explícita, mas constitui, no entanto, uma proporção decisiva da organização, na igualdade e na desigualdade. As estruturas hierárquicas baseiam-se em compreensões generalizadas da relação pretensamente natural entre masculino e feminino, assim as definições normativas de gênero historicamente situadas se reproduzem e se integram em várias culturas e sociedades e afetam diretamente a vida das mulheres, inclusive na atualidade.

Heilborn e Rodrigues (2018, p.10) salientam sobre a divisão sexual do trabalho que, “seja no mercado, seja nos cuidados no âmbito da família, indica-se a validade do conceito de gênero como marcador de assimetrias/desigualdades que se apoiam na binaridade hierárquica de pares como masculino/feminino, homem/mulher”. Portanto, comprova-se que os pressupostos de gênero mobilizam um debate político necessário, importante e contemporâneo sobre as diferenças sexuais. Em determinados contextos, a mobilização do conceito de gênero ainda pode ser estratégica no enfrentamento das discriminações sexuais e sociais no que diz respeito às mulheres e ao enfrentamento das diferentes formas de violência, física e simbólica, que ainda causam muitos desafios (HEILBORN; RODRIGUES, 2018).

De acordo com Hryniewicz e Vianna (2018), apesar de ao longo do tempo as mulheres somarem grandes conquistas, existe o desequilíbrio histórico de gênero, especialmente ao abordar que as mulheres representam minoria nas funções de mais status, como, por exemplo, cargos de gestão e posições de tomada de decisão e em diversas situações como violência, jornadas dupla/tripla de trabalho, assédio moral e sexual, entre outros. Kergoat (2009) aponta para as ações das mulheres como construtos sociais que têm um fundamento social que é o trabalho. Esses contextos de trabalho constituem relações de poder entre os sexos, com valor hierárquico que garante ao homem vantagem e visibilidade no trabalho em relação à mulher. Gênero coincidiu com a problematização das subjetividades e das identidades no mundo do trabalho e, para as mulheres, com a luta pela desmasculinização do mundo do trabalho (CASTRO, 1992).

Observa-se ao longo da literatura que com a ampliação de estudos que apresentem a temática de gênero, componentes básicos como valorização da mulher e estímulo de direitos iguais são predominantes. Os debates sobre gênero cresceram, e a necessidade de aprofundar assuntos indispensáveis da promoção de igualdade de gênero entre homens e mulheres no âmbito público e privado, delimita o avanço de temáticas mais profundas que debatem e discutam as lacunas na continuidade das desigualdades de gênero e tudo aquilo que a cerca (MOREIRA, 2019). A respeito disso, *os estudos sobre igualdade de gênero*, investigam o construto, em que homens e mulheres possam e devam ser iguais, no sentido de *disporem das mesmas oportunidades*, para que a sociedade de modo geral, seja justa quanto ao gênero e que as *diferenças* que impeçam essa equidade *sejam eliminadas* (COSTA, 2008).

A igualdade de gênero se relaciona com valoração das identidades e as implicações dessa, na distribuição de oportunidades entre os indivíduos. Essa prerrogativa abrange entre outras, *a realização pessoal, a possibilidade de planejar a própria vida, a participação política e o acesso ao trabalho*, sem custos adicionados em razão da identidade de gênero. Considera-se relevante na organização de uma sociedade justa quanto ao gênero, o modo como o corpo social valora as diferenças biológicas, bem como, as implicações dessa valoração na distribuição de bens sociais (CYFER, 2010). Scuracchio, Leal e Gallo (2019), afirmam que igualdade de gênero é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade, o desenvolvimento e a paz. A Igualdade de Gênero requer que, em uma sociedade, *homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas*. Devem se beneficiar das mesmas condições: *no acesso à educação; nas oportunidades no trabalho e na carreira profissional; no acesso à saúde e no acesso ao poder e influência*.

Considerando as desigualdades e assimetrias que persistem, a promoção da igualdade passa por toda sociedade, *pelo empoderamento das mulheres* e pela melhoria da sua saúde sexual e reprodutiva, nomeadamente o acesso a planejamento familiar efetivo. *O empoderamento visa a equidade de poder entre homens e mulheres, ao gerar as condições para que a mulher seja livre e autônoma nas suas decisões*. Em outro nível de decisão, a introdução da perspectiva de gênero nas políticas é uma das ferramentas fundamentais de combate às desigualdades (SCURACCHIO; LEAL; GALLO, 2019).

Para Sabino e Lima (2015) quando se debate a igualdade, é plausível mencionar, em nível nacional, a Constituição da República Federativa do Brasil, cujo artigo 5º inciso I, diz que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - *homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*, nos termos desta Constituição.

A igualdade descrita na constituição de 1988 é tão abrangente quanto a importância que ela própria concede a esse princípio de igualdade entre a mulher e o homem (SABINO; LIMA, 2015).

Para Grubba e Messa (2020, p.2) “*a igualdade de gênero é entendida como parte essencial do desenvolvimento humano equitativo e sustentável, conforme o padrão estipulado internacionalmente pelas Nações Unidas*”. A desigualdade de gênero é entendida como um dos principais obstáculos para o desenvolvimento humano. Se não existir igualdade de gênero, todo o sistema de desenvolvimento é prejudicado. No entanto, apesar das lutas históricas para equilibrar as possibilidades de oportunidades entre mulheres e homens, em nenhuma sociedade atual as mulheres alcançam equitativamente as mesmas oportunidades que os homens (GRUBBA; MESSA, 2020).

Nesta perspectiva o braço da Organização das Nações Unidas denominado ONU MULHERES, trabalha pela promoção da igualdade de gênero e capacitação de mulheres; para que os governos e a sociedade civil trabalhem na criação de leis políticas, programas e serviços necessários para garantir que eles sejam implementados de forma eficaz e que resultam em benefícios para as mulheres e meninas, com intuito de desenvolver a igualdade de gênero em todas as esferas da vida. Para isso, a entidade tem algumas áreas prioritárias que são: *mulheres devem liderar, participar e se beneficiar equitativamente dos sistemas de governanças; as mulheres devem ter segurança de renda, e autonomia econômica (capacidade das mulheres de gerar rendimentos e recursos próprios a partir do acesso ao trabalho remunerado em igualdade de condições com os homens)*; uma vida livre de todas as formas de violência; mulheres e meninas devem contribuir e ter uma maior influência na construção da paz e da resiliência e obter benefícios iguais em desastres natural e ação humanitário (ONU MULHERES, 2020).

Logo, contemplando alguns dos principais conceitos, dos desafios e propostas na busca pela igualdade de gênero, se faz necessário adentrar e compreender os esforços, especialmente aqueles revertidos em leis e/ou políticas públicas, que existem para a promoção da igualdade de gênero.

2.1 Esforços para a Promoção da Igualdade de Gênero

A importância de tratar sobre gênero e questões de gênero, como a igualdade, tem sido um desafio na sociedade, porém é uma temática de tal magnitude que têm sido reconhecidas e destacadas em várias organizações, sejam elas governamentais ou não, por meio de normas, diretrizes, políticas e ações, dentre outros.

Neste contexto, cabe destaque o fato de que a igualdade de gênero é pauta da Organização das Nações Unidas (ONU) desde sua fundação em 1945, quando foi ressaltado a importância dos direitos humanos fundamentais, na dignidade da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e mulheres em todas as nações. No ano seguinte, 1946, a Subcomissão sobre a Condição das Mulheres foi estabelecida sob a Comissão de Direitos humanos. No entanto, se acreditava que um órgão separado, específico, era necessário para dedicar-se exclusivamente às questões femininas. Em 21 de junho de 1946, a Subcomissão tornou-se formalmente a “Comissão sobre a Condição da Mulher”.

A Comissão tinha pleno direito sob a economia e conselho social, dedicada a garantir às mulheres igualdade e promoção dos seus direitos. Além de preparar recomendações e relatórios ao conselho econômico e social sobre a promoção dos direitos das mulheres na política, na economia, civil, sociais, campos educacionais e fazer recomendações sobre problemas urgentes que requeriam atenção imediata. A discussão sobre a igualdade entre homens e mulheres tomou corpo a partir da chamada Década da Mulher 1975-1985 (UN WOMEN, 2019). De acordo com Thome (2012) a Organizações das Nações Unidas (ONU), produziu diversas normas sobre o direito a igualdade, entre elas: convenção sobre o direito político da mulher; a convenção relativa à luta contra a discriminação no campo de ensino; convenção sobre a eliminação de todas as maneiras de discriminação racial; convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher; dentre outras.

A primeira conferência mundial sobre mulheres organizada pela ONU ocorreu em 1975 na Cidade do México. A conferência contou com a participação de representantes de 133 países. Foram denunciados os obstáculos para o progresso das mulheres. Também foi chamada atenção para os papéis de gênero estereotipados, bem como a questão do trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres. Em 1978, a Comissão sobre a condição da Mulher tornou-se uma ‘Divisão para o avanço das mulheres’. Já em 1979, a Assembleia Geral da ONU, aprovou a “Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)”. A CEDAW é a grande carta magna dos direitos das mulheres e é o tratado internacional mais detalhado para as mesmas. Após cinco anos da conferência realizada na

Cidade do México, foi realizada a segunda conferência sobre as mulheres em 1980, em Copenhague, com delegados de 118 países. O objetivo foi fazer uma avaliação do trabalho realizado nos anos anteriores e planejar os próximos anos para melhorar a vida das mulheres e promover a igualdade (THOME, 2012).

O fim da década da Mulher da ONU reuniu em Nairóbi mais de 10.000 delegados de 130 países para a realização da terceira conferência sobre a mulher em 1985. O objetivo foi uma revisão dos dez anos de atividades desenvolvidas e um planejamento para estratégias futuras. Nesta conferência foi ressaltado a igualdade no acesso à educação, oportunidades no trabalho e atenção à saúde das mulheres. Em continuidade, em 1995 realizou-se a quarta conferência sobre a mulher em Pequim, reunindo cerca de 185 delegados. Objetivou-se pensar nas estratégias já para 2000 e assim alcançar o desenvolvimento em relação a igualdade de gênero e participação das mulheres em todas as esferas. O trabalho feito em Pequim, resultou na Declaração de Pequim e sua plataforma de ação, sendo o trabalho político global mais amplo para o empoderamento de mulheres (THOME, 2012).

Assim, vê-se que a Organização das Nações Unidas (ONU), juntamente com os seus Estados-membros, iniciara uma série de cúpulas multilaterais realizadas ao longo dos anos sobre desenvolvimento humano e desenvolveram a partir de diálogos e debates a Declaração do Milênio, em 2000, dispondo de 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que impulsionaram os países a enfrentarem os principais desafios sociais no início do século XXI. Esse arcabouço global de políticas para o desenvolvimento contribuiu para orientar a ação dos governos nos níveis local, nacional e internacional, por 15 anos. A partir desses esforços se inicia com mais empenho a discussão sobre igualdade de gênero, contemplando o terceiro objetivo: promover a igualdade de gênero e autonomia das mulheres (MIBIELLI; BARCELLOS, 2014).

De longe, a mudança institucional mais importante em abordar questões de gênero nas Nações Unidas veio com a decisão, pela Assembleia Geral em julho 2010, para estabelecer a ONU Mulheres, uma entidade para igualdade de gênero e empoderamento de mulheres. A nova entidade consolidou partes totalmente distintas do sistema das Nações Unidas que se concentravam exclusivamente na igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, a saber: a Divisão de Avanço da Mulher e o Gabinete de Conselho Especial sobre questões de Gênero; a pesquisa internacional e Instituto de Treinamento para o Avanço da Mulher (INSTRAW); e a criação do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM). A ONU Mulheres prioriza o apoio para o fortalecimento de um conjunto abrangente de normas, políticas e padrões sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (UN WOMEN, 2019).

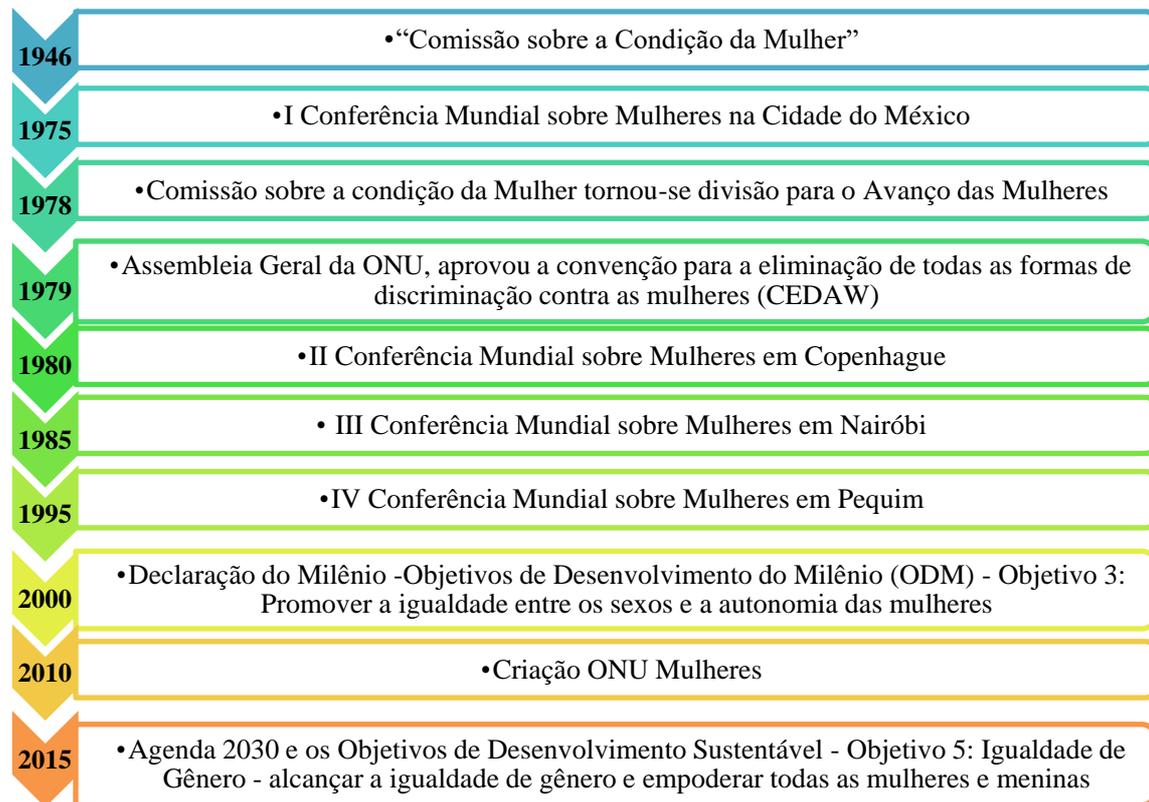
A ONU Mulheres apoia os Estados-Membros da ONU enquanto eles estabelecem padrões globais para alcançar igualdade de gênero e trabalha com governos e sociedade civil para elaborar leis, políticas, programas e serviços necessários para garantir que os padrões sejam efetivamente implementados e verdadeiramente beneficiados por mulheres e meninas em todo o mundo. Funciona globalmente para tornar a visão dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável uma realidade para mulheres. Uma responsabilidade adicional envolve liderar, coordenar e promover o trabalho do sistema das Nações Unidas no avanço da igualdade de gênero (UN WOMEN, 2019).

Outro esforço global da Organização das Nações Unidas (ONU) foi o lançamento em 2015 a Agenda 2030, com o objetivo principal apresentado de pensar e promover um desenvolvimento que busque atender às necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer às suas próprias necessidades. A construção da Agenda se deu por meio de uma consulta global para a construção de um conjunto de objetivos universais de desenvolvimento sustentável para além de 2015 (ONU, 2015).

A Agenda 2030 tem por lema: “não deixar ninguém para trás” e consiste em uma declaração, que contém 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas 169 metas em uma seção sobre meios de implementação e de parcerias globais, bem como de um roteiro para acompanhamento e revisão. Os ODS são o núcleo da Agenda e deverão ser alcançados até o ano 2030. Os 17 objetivos são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. A ideia é que nos próximos anos de implementação da Agenda 2030, os ODS e suas metas estimulem e apoiem ações em áreas de importância crucial para a humanidade: Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias (ONU, 2015).

A fim de criar uma síntese sobre o caminho percorrido pela Organização das Nações Unidas, no que concerne a busca pela igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas abordados nesta pesquisa, apresenta-se a figura 1.

Figura 1 - Síntese do caminho percorrido pela ONU para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas



Fonte: Elaborado pela autora com base na teoria.

Conforme a ONU (2015), a igualdade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável. O esforço de alcance do ODS 5 é transversal à toda Agenda 2030 e reflete a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 busca ampliar os alcances já feitos para *garantir que acabe a discriminação com mulheres e meninas em todas as partes*. O fato de ainda figurar com tamanha relevância entre os ODS demonstra que ainda há grandes desigualdades no mercado de trabalho, sendo negado, frequentemente, o direito às mulheres do igual acesso ao trabalho. Violência e exploração sexual, divisão desigual sobre as obrigações domésticas e a discriminação pública continuam como grandes barreiras a serem vencidas. Fornecer direitos e recursos econômicos iguais para mulheres, como acesso à terra e propriedade, são vitais para alcançar esse objetivo e garantir a igualdade de gênero (PNUD, 2020).

As metas estabelecidas para o ODS 5 “Igualdade de Gênero”, são: (5.1) acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; (5.2)

eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos; (5.3) eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas; (5.4) reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; (5.5) garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; (5.6) assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.

Ainda é colocado como meta três questões, (5.a) empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais; (5.b) aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; (5.c) adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis. Em suma, para esta pesquisa ressalta-se a meta 5.1, 5.4 e 5.5, onde acredita-se na urgência da igualdade de gênero, inclusive no mercado de trabalho (PLATAFORMA AGENDA 2030, 2015).

Nesta seara, cabe destacar o “Pacto Global” que foi lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, sendo uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. No Brasil “O Pacto Global Rede Brasil” foi criado em 2003 e responde à sede do Pacto Global, em Nova York. Sua missão é mobilizar as empresas e organizações para que integrem os ODS nas suas estratégias criando o mundo que todos desejam. Os projetos conduzidos no país são desenvolvidos por meio das Plataformas de Ação e dos Programas Internacionais. Atualmente estão em andamento cerca de 40 iniciativas, que contam com o envolvimento de centenas de empresas, assim como agências da ONU e agências governamentais (PACTO GLOBAL, 2021).

Uma dessas iniciativas em parceria com a ONU mulheres e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) foi a criação de “Os Princípios de empoderamento das mulheres – Igualdade significa negócios”, que resulta em um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a concentrar-se nos elementos-chave para a promoção da igualdade de gênero no local de trabalho, no mercado de trabalho e na comunidade. O documento traz sete princípios: (1) estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; (2) tratar mulheres e homens de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação; (3) garantir saúde, segurança e bem estar das trabalhadoras e trabalhadores; (4) promover a educação, a capacitação e o desenvolvimento profissional das mulheres; (5) apoiar o empreendedorismo das mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing; (6) promover a igualdade por meio de iniciativas voltadas às comunidades e do engajamento social e (7) medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero (ONU MULHERES, 2021).

Uma outra iniciativa do “O Pacto Global Rede Brasil” é o movimento “Equidade é Prioridade: Gênero” que visa aumentar a quantidade de mulheres em cargos de alta liderança (a partir de gerência-sênior). Para isso, as empresas assinam um documento que estabelece metas claras para suas operações: ter 30% de mulheres ocupando cargos de alta liderança até 2025, ou; ter 50% de mulheres em cargos de alta liderança até 2030. Este é um compromisso público, as empresas que assinam prometem, a colaboradores e colaboradoras, à comunidade empresarial e à sociedade, trabalhar para resolver a questão da desigualdade de gênero. O movimento está alinhado à Meta 5.5 do ODS 5, como supracitado. Atualmente, existem 33 empresas que assinaram o compromisso com o Equidade é Prioridade no Brasil (PACTO GLOBAL, 2021).

Outra organização que promove a igualdade de gênero é a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Um dos assuntos que é pauta da OIT, é o “Trabalho Decente”, que em seu conceito, sintetiza a sua missão histórica de:

Promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2021).

Neste sentido, no Brasil há a “Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD”. A promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo

brasileiro e a OIT em 2003. A prioridade da Agenda Nacional de Trabalho Decente se estrutura a partir de três prioridades: (1) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; (2) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas e (3) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (OIT, 2021). Salienta-se a prioridade 1, que dentre suas linhas de ação visa o combate à discriminação, o desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, focalizadas especialmente nos seguintes aspectos: eliminação das barreiras de entrada das mulheres no mercado de trabalho; diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação; diminuição das desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos(as) e negros(as); diminuição da informalidade e aumento da proteção social (OIT, 2021).

Ainda no contexto brasileiro, ressalta-se o “Plano Nacional de Políticas para as mulheres 2013-2015 - PNPM”, atualizado em 2021, sendo um marco no processo de consolidação e amadurecimento das políticas para as mulheres. Esse instrumento reforça o princípio de que em um Estado plenamente democrático a condição da participação social, sobretudo das mulheres, é constitutiva de todas as fases do ciclo das políticas públicas. Nesta seara existem os princípios orientadores do PNPM, a saber: autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; a busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; caráter laico do Estado; universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; e transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas (BRASIL, 2013). Nesse cenário, a Secretaria de Políticas para as Mulheres adquire o papel de coordenação das ações. Enfatiza-se o trecho do PNPM que reforça a igualdade no mundo do trabalho, objetivando:

Promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres urbanas, do campo e da floresta, considerando as desigualdades entre mulheres e homens, as desigualdades de classe, raça e etnia, desenvolvendo ações específicas que contribuam para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país (BRASIL, 2013).

Atualmente verifica-se que não há muitas ações governamentais para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, todavia, existe a ‘Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres - SNPM’, que visa promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente. A SNPM desenvolveu e lançou o Projeto-Piloto “Qualifica Mulher”,

instituído em dezembro de 2020, com a finalidade de estimular ações que promovam a autonomia econômica da mulher em contribuição para o desenvolvimento econômico e social do país. O projeto objetiva formar uma rede de parcerias com o poder público federal, estadual, distrital e municipal, entidades e instituições privadas, para fomentar ações de qualificação profissional, trabalho e empreendedorismo, para geração de emprego e renda para as mulheres em situação de vulnerabilidade social (SNPM, 2021).

Frente aos esforços supracitados, entende-se que as teorias apresentadas anteriormente são refletidas na promoção da igualdade de gênero, pois o cerne dessas teorias possibilita enxergar homens e mulheres em suas relações, inclusive no mercado de trabalho, onde existem marcadores sociais de desigualdades e possuem elementos que acabam refletindo na forma como se dão as relações de trabalho. Sendo assim, estes esforços buscam mitigar estas questões e promover a igualdade na sociedade.

Dada esta compreensão, com intuito de sintetizar a teoria apresentada, a figura 2 demonstra as principais proposições atinentes a busca pela igualdade de gênero.

Figura 2 - Principais proposições sobre a busca pela igualdade de gênero



Fonte: Elaborado pela autora com base em Scott (1989;1992); Costa (2008); Cyfer (2010); Scuracchio, Leal e Gallo (2019); Sabino e Lima (2015); Grubba e Messa (2020); ONU MULHERES (2020); ONU (2015); ONU MULHERES (2021); PNUD (2020); ANTD (2021); SNPM (2021).

A Figura 2 exhibe os elementos que podem ser identificados na teoria como as principais proposições concernentes a busca pela igualdade de gênero. Como se vê na categoria de gênero se sobressaiu a questão das relações de poder e hierarquias entre homens e mulheres, nos mais diversos ambientes, seja público ou privado. A partir disso, a literatura aponta para os debates aprofundados sobre igualdade de gênero, onde os principais elementos que se destacam são: oportunidades iguais; diferenças eliminadas; acesso ao mercado de trabalho e educação; direitos e obrigações iguais; desenvolvimento humano e sustentável; liderança, acesso à cargos de poder e de tomada de decisão e autonomia econômica.

Apresentou-se também na figura 2 os esforços e ações propulsoras da busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, no Brasil e no Mundo. Em suas proposições intenciona-se garantir que acabe a discriminação com mulheres e meninas em todas as partes; o empoderamento de todas as mulheres; gerar mais e melhores empregos, com igualdade de tratamento e também qualificação para as mesmas. Tudo isso, para que não somente exista a igualdade, mas também para que se garanta a construção de um futuro próspero e sustentável para todos no mercado de trabalho, um espaço conquistado pelas mulheres, onde são reproduzidas atitudes intrínsecas na sociedade, logo, entender sobre as mulheres no mundo do trabalho se faz necessário e o tópico seguinte contemplará esta questão.

3 AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

“A inserção das mulheres no mercado de trabalho constitui-se tema de grande interesse quando se trata de discutir a igualdade de gênero na sociedade brasileira. Ao longo das últimas décadas, as inúmeras reflexões sobre as condições do trabalho feminino possibilitaram um desenho detalhado sobre as diferentes formas de participação das mulheres neste espaço, porém mantêm-se as barreiras, o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem as diversas ocupações” (IPEA, 2016).

Historicamente, a mulher não teve a liberdade e direitos, pois era tratada como um mero apêndice, como sombra do homem. “O marido sustentava a esposa e, em troca, ela se curvava a seu arbítrio, suportando quieta a falta de justiça e a servidão familiar e doméstica” (KOLLONTAI, 2007, p.14). Assim, privadas dos espaços públicos, elas se viram confinadas em suas casas, responsáveis pelos cuidados de maridos, filhos e familiares. Ainda que pudessem ser bastante produtivas, eram mantidas escondidas atrás de cadeados, manicômios, prisões ou mesmo pseudônimos, já que muitas não podiam expressar de forma contundente suas ideias e opiniões. Esse papel excluído dos holofotes não tem nada de novo na história do mundo, pelo contrário, a “elas” a casa, a “eles” o espaço público. As revoluções, vieram modificar um pouco essa imagem (MELO; THOMÉ, 2018).

A partir da Revolução Francesa (1789), as mulheres passaram a atuar de forma significativa na sociedade. Exploração e limitação de direitos marcaram essa participação feminina e, aos poucos, foram surgindo movimentos pela melhoria das condições de vida e trabalho; a participação política; pelo fim da prostituição; o acesso à instrução e a igualdade de direitos entre os sexos. A Revolução Francesa teve como proposta, proporcionar às mulheres a igualdade almejada, com direitos e oportunidades que as tirassem da condição de inferioridade. Foi decisiva para a história das mulheres, pois, foi a oportunidade de comprovarem, para elas mesmas, a sua força para lutar por conquistas na sociedade, colocando fim ao seu papel secundário, de estar sujeita às ordens de pais e maridos, buscando com a igualdade entre as pessoas seu lugar de direito na sociedade. Era preciso vencer a dura hierarquia entre os sexos (ZAMARIOLLI, 2008).

Para Baylão e Schettino (2014) com a Revolução Industrial a absorção do trabalho feminino se fez presente nas indústrias, inseriu definitivamente a mulher na produção, para o trabalho remunerado, acontecendo a exploração de mão-de-obra, sendo o tempo controlado não pelos artesãos, mas pelos donos da indústria. As mulheres eram extremamente exploradas nas fábricas onde se excedia as horas de trabalho, recebiam salários inferiores, sendo obrigadas a

aceitar desempenhar tarefas penosas e mal remuneradas, entre outros. Os primeiros contatos das “mulheres com o mercado de trabalho foram discriminatórias, apenas com o intuito de obter lucro, sendo vistas como melhor custo-benefício para o empregador por ofertar salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas” (RIBEIRO; JESUS, 2016, p. 4).

De acordo com Zamariolli (2008, p.8) neste cenário, “a mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, tendo desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens”. Neste contexto de injustiça e exploração aconteceram manifestações das operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como objetivo reivindicar a diminuição da jornada de trabalho para oito horas por dia. “A luta por conquistas de melhores condições de trabalho, principalmente a redução da jornada de trabalho para oito horas diárias, uma folga semanal, melhores salários foi outro momento de sofrimento e morte para muitas mulheres” (ZAMARIOLLI, 2008, p. 9).

A necessidade da introdução permanente da mulher no mercado de trabalho ocorreu na 1ª Guerra Mundial. Neste momento se teve a necessidade de mão de obra em diversas áreas para o funcionamento das fábricas e indústrias, tendo em vista a ida dos homens para a batalha. Após, elas não retornaram mais “para casa”. As conquistas desses espaços exigiram muita dedicação para enfrentar os novos desafios, mas a insistência e a perseverança da mulher foram suficientes (ZAMARIOLLI, 2008).

As guerras são consideradas um marco na ampliação de direitos das mulheres. Depois de muito, elas passaram a integrar os campos de batalha. Ponto fundamental, pois simbolicamente trazia o debate sobre integrar o exército, aspecto sempre citado como aquele que impedia as mulheres de terem relação de dedicação com suas pátrias. Elas passaram, então, a realizar tarefas antes consideradas exclusivas dos homens, buscando através do trabalho, o sustento da família, enquanto seus companheiros, forçadamente, foram para os campos de batalha. As fábricas absorveram cada vez mais mulheres e as filhas de classe-média saem de casa para trabalhar como professoras, enfermeiras e telefonistas. Essa ida para o campo, ao espaço público, para um novo contexto, nem os regimes totalitários conseguiram reverter, apesar das intensas tentativas com o retorno dos valores familiares e do papel da mulher como dona de casa, na esfera privada (SCHLICKMANN; PIZARRO,2003; MELO; THOMÉ, 2018).

A inclusão numerosa das mulheres no mercado de trabalho durante os períodos decorrentes às duas guerras mundiais, foram acontecimentos sem precedentes históricos e que deu abertura a um conjunto de inquietações que antes, não existiam. O final das guerras modificou o ambiente e o sistema das sociedades no mundo, com a volta dos homens que lutaram pelo país, onde vários dos que sobreviveram, foram mutilados e incapacitados de

retornar ao trabalho, outros tiveram com distúrbios psicológicos, e diversos ficaram excluídos do âmbito social das comunidades, dentre outras coisas. Nesse tempo é que as mulheres outra vez deixaram as casas e os filhos para levar para frente os projetos e os trabalhos realizados pelos maridos (BALTAR; LEONE, 2008; FERNANDEZ, 2018).

Grandes mudanças na estrutura e nos costumes foram introduzidas nos ambientes de trabalho para ajustar-se ao novo elemento que chegava. A área econômica sofreu significativa transformação. As moradias foram construídas visando facilitar a administração doméstica; os alimentos passaram a ser apresentados de forma prática para sua preparação, aparecendo os enlatados; outra mudança foi o comércio de eletrodomésticos, fazendo com que surgissem meios mais rápidos e práticos para a execução das tarefas no lar. Mudanças foram ocorrendo, inclusive no relacionamento no trabalho, pois, a mulher teve que além de mostrar-se competente e indispensável como mão de obra teve, também, que impor sua presença em um meio machista que não sabia como lidar com este novo elemento no grupo (ZAMARIOLLI, 2008, p. 9).

Passadas as Guerras, a participação das mulheres no mercado de trabalho na década de 1970 foi marcada como o período de significativo crescimento do espaço ocupado por elas, quando houve um intenso aumento da urbanização e desenvolvimento industrial. Nas décadas que se seguiram, 1980 e 1990, essa participação só cresceu, apesar dos vários problemas de estagnação e queda da atividade econômica (ZAMARIOLLI, 2008).

O crescimento da economia, a urbanização em desenvolvimento e a industrialização em marcha acelerada, especialmente na década de 1970, ocorreu grande oportunidade da entrada e do aumento de trabalhadoras no mercado de trabalho. Fora o trabalho já feito no setor industrial, as mulheres fizeram a diferença como empregadoras ou como autônomas (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2003; QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013).

Quando a mulher ingressou no mercado de trabalho, geralmente suas funções eram de auxiliares de uma função maior e com baixo salário. Em outras ocupações que as mulheres atuavam não eram contabilizadas e aparentemente não faziam parte da economia. Haja vista o trabalho doméstico, que em sua maioria até os dias de hoje, é realizado pelas mulheres. E atividades como de cuidado de comunidades ou até mesmo as atividades voluntárias, estas significativamente são responsabilidades, na maioria das vezes, femininas (MELO; THOMÉ, 2018). Ribeiro e Jesus (2016) falam que as grandes transformações econômicas da sociedade foram gradualmente transformando um contexto socialmente construído, em que o homem era considerado como único provedor da família, abrindo ambientes para a presença das mulheres no mercado, ainda que, no começo, complementar.

No Brasil, de acordo com Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT (2017), as informações do Censo de 1872 no conjunto da população feminina com profissão,

cerca de 52% eram empregadas domésticas e costureiras. Nos Censos de 1872 e 1900 o nível de ocupação por sexo feminino era próximo 73%, diminuindo para 17% em 1920 (essa redução, se deve a que nos primeiros recenseamentos grande parte das mulheres ocupadas com o trabalho doméstico não remunerado estava inserida nesta categoria). Entre 1920 e 1970 houve pouca alteração, variando de 16,7% para 18,5%, respectivamente. Percebe-se então que um primeiro momento de ampla expansão da estrutura de trabalho nos anos de 1950 promoveu-se crescimento dos trabalhos mais associados ao sexo masculino, ao mesmo tempo que os trabalhos considerados femininos como o setor têxtil e de vestuário se desenvolveram em ritmo menor absorvendo menor número de trabalhadoras. Em contrapartida, a expansão dos estabelecimentos de comércio resultantes do desenvolvimento da indústria facilitou a inserção grande de mulheres para áreas de pequeno comércio, aos serviços pessoais e o trabalho doméstico (CESIT, 2017).

As informações dos Censos Demográficos do IBGE apontam que em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas. A partir deste ano, os dados censitários manifestam o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e a redução contínua da diferença entre homens e mulheres na População Economicamente Ativa (PEA), no período entre 1950 e 2010. A atuação masculina na PEA passou de 80,8% para 67,1%, ao passo que a participação feminina mais que triplicou, saltando de 13,6% para 49,9% (ANDRADE, 2016).

A presença das mulheres no mercado de trabalho se intensificou, a partir dos anos de 1970 e essa inserção se destacava não apenas pelo aumento do número de mulheres, mas também pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, notadamente nas áreas de serviços sociais, trabalho doméstico e nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional. São características que acompanham toda a trajetória de inserção das mulheres no mundo produtivo e tem suas raízes na desigual divisão sexual do trabalho e na atribuição às mulheres do trabalho reprodutivo (CESIT, 2017).

A partir da década de 1980 houve uma mudança importante no mercado de trabalho e na economia tanto mundial quanto brasileira, a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3% somente neste período. Estudiosos acreditam que isso se dá devido à grande influência na continuidade da entrada das mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 1980, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres (BALTAR; LEONE, 2008). Isso não quer dizer que as mulheres não estavam

ativas anteriormente a este período, muito pelo contrário, o que se identifica é um crescimento, um ‘salto’, que marcou esta época.

Neste sentido, Melo e Thomé (2018) ressaltam que no Brasil, como no resto do mundo as mulheres e as crianças não estiveram ausentes na formação do trabalho. Isso desde os primeiros braços fabris até sua expulsão no auge do processo de industrialização por substituição de importação na segunda metade do século XX. Como afirma Perrot (2005, p. 251) “as mulheres sempre trabalharam, mas nem sempre exerceram, profissões”. E com as mulheres brasileiras não foi diferente, elas enfrentaram muitas adversidades para se profissionalizar. Melo e Thomé (2018) ainda vão dizer que a ida das mulheres para o mercado de trabalho no decorrer do século XX passou por um lento desenvolvimento. Elas estiveram primeiro ocupadas nas atividades agrícolas, no setor industrial e no emprego doméstico remunerado. Depois, acompanhando a intensa terceirização da economia brasileira, inseriram-se nas atividades de comércio, serviços pessoais ou naqueles prestados às empresas. É preciso registrar que o serviço doméstico remunerado foi desde o século XIX, a primeira ocupação feminina no Brasil. Desta forma, a grande marca do trabalho feminina pago, na maior parte dos casos, foi de estar inserida nos empregos menos qualificados e de pior remuneração.

Conforme a mulher foi adentrando no mercado de trabalho, passou a ter repercussão na produção e no trabalho doméstico, não remunerado, que ela fazia de maneira tradicional em seu lar. *A acumulação de papéis, reconhecida como dupla/tripla jornada, amplia o espaço de debate para outras questões associadas ao processo de igualdade de gênero: como a valorização do trabalho remunerado perante o trabalho não remunerado (reprodutivo) e a divisão do tempo entre os dois tipos de atividades, pontos que afetam de forma direta as mulheres e não tão diretamente os homens.* Em razão disso, é relevante contrastar os dois tipos de atividades, o privado e o público, o invisível e o visível, o não pago e o pago, analisando quais serão as suas intervenções mútuas. Logo, é importante verificar as influências que as responsabilidades femininas em casa e o tempo colocado nas tarefas domésticas têm sobre a sua condição no mercado de trabalho, e vice-versa (FERNANDEZ, 2018).

De acordo com Baylão e Schettino (2014) é imprescindível que a própria mulher compreenda a importância de diferenciar trabalho e casa ou até mesmo vida privada e pública, reconhecendo que suas cooperações constantes no complemento da renda salarial familiar, inclusive, em muitos casos deixam de ser complementação para se converterem a única renda que sua família tem todos os meses começando do princípio de se analisar os índices de abandono do lar por parte dos esposos.

Complementa Amaral (2012) ao dizer que o mercado de trabalho outorgou a saída do ambiente doméstico e a chance de se posicionar ao lado do homem na produção social, em contrapartida, tal introdução no ambiente produtivo não demonstrou sua liberdade em relação às atividades domésticas, muito menos sua emancipação e libertação, pois ela manteve-se sendo a explorações, agora não só no âmbito familiar, mas também no mercado de trabalho.

Já no limiar do século XXI, apesar de todas as conquistas, o seu progresso no mercado de trabalho continuou a desenvolver-se devagar e de forma morosa. As mulheres vivem divididas: por um lado, culpas em relação aos afazeres domésticos executados no interior de suas casas, cuidando dos filhos e maridos e por outro o desejo de cada vez mais envolver-se no mundo do trabalho. Pesquisas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2016, p.6) destacam que entre 2005 e 2014 “o processo de feminização do mercado de trabalho parece estar se esgotando, a taxa de atividade feminina oscilou muito pouco, tendo alcançado seu teto, 59%, em 2005, para depois, em 2011, cair a 56%”. Em 2014, este valor foi de 57%, inferior ao do início da série. Se voltarmos a 1995, vinte anos atrás, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Esses dados demonstram que apesar das mulheres estarem no mercado de trabalho, sua participação ocorre de forma desigual, até pela sua sobrecarga, que acarreta uma *estagnação* (IPEA, 2016).

Para Melo e Thomé (2018) as atividades realizadas pelas mulheres sob o véu do amor a sua família e compreendidas como uma sujeição imposta pelo sexo masculino denota que os homens não querem apenas obediência, mas seus sim seus sentimentos. As autoras ainda salientam que o exercício da vida profissional, do desejo de ter sucesso na carreira escolhida, não é o destino social esperado para as mulheres. *A mulher, esposa e trabalhadora carrega nos ombros a sobrecarga de trabalho, da reprodução da vida e do trabalho fora de casa.* Não há dúvidas de que a grande maioria das mulheres ainda não se dá conta de que teve que fazer escolhas ao decidir casar e ter filhos. O trabalho neste contexto não é uma impossibilidade, mas inegavelmente implica uma dupla/tripla jornada de trabalho, muito mais pesada. Mulheres com filhos acabam fazendo mais entradas e saídas em suas carreiras profissionais, o que pode ser visto nas maiores taxas de desemprego do que as dos homens (MELO; THOMÉ, 2018).

A inclusão da mulher no mercado de trabalho tem sido assinalada por discriminações que as põem em uma posição de subordinada também no ambiente socioprofissional. Hirata e Kergoat (2007) declaram que o contexto do mundo do trabalho é sexista, e afirmam que existem diversas perturbações que constituem este campo. *Especificando a divisão sexual do trabalho, quer dizer, o trabalho masculino é colocado como essencial, em contrapartida que o trabalho*

da mulher é considerado complementar. Kergoat (2009) diz que o papel da dona de casa sofreu uma desconstrução com a formulação do conceito de “divisão sexual do trabalho”. Este termo não expressava uma relação complementar das tarefas na família, mas sim, uma relação de poder dos homens sobre as mulheres. Esta separação implica que existam trabalhos de homens e que o trabalho dos homens vale mais do que o das mulheres. Isso separa e hierarquiza os seres humanos em todas as sociedades conhecidas.

Monteiro (2015) salienta que existem duas maneiras de explicar a divisão sexual do trabalho: ou pela constituição biológica ou pelas construções sociais. Por algum tempo as concepções que se fundamentavam nas distinções biológicas entre homens e mulheres serviam para explicar a pressuposta submissão natural das mulheres. Fernandez (2018, p. 12) afirma que se “tem estabelecido a divisão sexual do trabalho, com o homem assumindo o sustento econômica da família, encarregando-se do trabalho público e para a mulher caberia as tarefas domésticas, que são o trabalho privado e não remunerado”.

A realização contínua desta divisão sexual do trabalho acabou por se tornar algo natural assumi-la em concordância com os pertencentes papéis feminino e masculino. Se a mulher optar por ter uma vida profissional, exercendo um trabalho remunerado, precisa diminuir o seu tempo de lazer, uma vez que as atividades de casa continuam a ser de sua responsabilidade. O que está por trás desta necessidade é a ideia segundo a qual não existe a escolha de se abnegar àquilo que se pressupõe que seja dever exclusivo de alguém (FERNANDEZ, 2018).

A divisão sexual do trabalho, faz com que a jornada doméstica feminina seja mais que o dobro da masculina. No tocante à jornada total, as mulheres trabalham mais horas do que os homens, por semana. O cuidado com os filhos é uma barreira concreta à participação feminina no mercado de trabalho (ANDRADE, 2016). Segundo o IBGE (2021) no Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas).

Outro ponto a ser levado em consideração conforme Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT (2017) é que no mercado de trabalho, mesmo que a proporção da participação das mulheres tenha aumentado, *elas continuam a não alcançar cargos e funções mais altos nas organizações e instituições privadas ou públicas.* A explicação considerada comum é que as mulheres não têm interesse pelo ambiente público ou que suas carreiras são interrompidas pela maternidade. A realidade, no entanto, é que as opções profissionais, como também suas possibilidades de progredir nas carreiras que escolhem, tem por determinantes diversos fatores, frequentemente associados a normas da *cultura da dominação masculina na sociedade.* Essa situação se constrói de maneira social e *gera discriminação, desigualdades e*

segregação, pois existem mecanismos que permitem ou não, a ocupação das mulheres em lugares profissionais tradicionais e históricos separados para os homens e o rompimento disto é muito difícil. Ratificam Melo e Thomé (2018) que dizem que apesar dos avanços, a estrutura do mercado de trabalho ainda é extremamente sensível ao papel feminino e as trabalhadoras estão concentradas naquelas atividades relacionadas a essas tarefas: cuidadora de crianças, idoso e doentes. A concentração de mão de obra feminina está nos setores de educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos, alojamento e alimentação, atividades que dizem respeito a reprodução da vida.

Vê-se que em pleno século XXI o machismo ainda está vigente no mercado de trabalho, visto que os espaços de comando são ocupações consideradas masculinas. Se, de um lado, as mulheres têm impasses para se impor, ou não tem interesse por debates de espaço, em contrapartida, os homens estão longe de cedê-lo por vontade própria. O efeito disso é a falta de presença feminina nos espaços masculinizados nas organizações, que são frequentemente os postos de comando, e, de outros espaços públicos, como na política ou no sindicalismo. Porém os obstáculos não param no contexto da empresa, há barreiras também na divisão de responsabilidades da vida doméstica. Logo, em síntese, os obstáculos à ascensão pessoal se encontram tanto na esfera pública, em especial na profissional, quanto na privada, nas relações intrafamiliares (CESIT, 2017).

A ausência de promoções se constitui em uma prática discriminatória, identificada como segregação vertical, que impossibilita às mulheres ascenderem profissionalmente. A trabalhadora começa como auxiliar de produção e segue nessa mesma função, enquanto os homens são promovidos a operadores de máquina, encarregados e outros. Situações semelhantes também podem ser constatadas em outras áreas que exigem maior qualificação: as mulheres estão sub-representadas nos níveis mais bem pagos, e são mantidas nos níveis mais baixos (CESIT, 2017). Ribeiro e Jesus (2016) concordam dizendo que mesmo com maior escolaridade, a participação feminina no mercado de trabalho esbarrou com a difícil realidade de atingir espaços pouco valorizados, haja vista que o fato de as mulheres trabalharem mais e ganharem menos. A força de trabalho da mulher continua sendo menos reconhecida e menos valorizada socialmente, pois, apesar dos grandes espaços conquistados, ela se torna discutível uma vez que os trabalhos de maior condição intelectual e de natureza gerencial são, na grande maioria das organizações, ocupados por homens.

Neste sentido, uma pesquisa denominada “*Women in Business 2015*” da empresa de auditoria e consultoria Grant Thornton, constatou que o Brasil ocupa a terceira posição em ranking de países que menos promovem mulheres a cargos de direção, tendo apenas 5% das

diretoras executivas. A pesquisa revelou um contexto de retrocesso no Brasil: em 2012, 26% das empresas brasileiras não possuíam mulheres em cargos de liderança; em 2015, essa fatia chegou a 57%. O índice, bem acima da média global, de 32%, coloca o Brasil entre os 10 países que menos promovem mulheres para postos mais altos. O principal entrave para ascensão de acordo com a pesquisa, eram questões de gênero (GRANT THORNTON, 2015).

O mercado de trabalho apresenta discriminação evidente no indicador que relaciona a igualdade de gênero no mundo do trabalho e o acesso de homens e mulheres aos cargos de direção e gerenciais. Ainda que as mulheres tenham avançado como um todo no que diz respeito aos anos de estudos, alfabetização e entrada no mercado de trabalho, índices como acesso a cargos de poder, como diretorias de empresas, seguem apresentando enorme resistência. A vantagem conquistada na educação não conseguiu fazer com que o mercado de trabalho fosse um espaço produtor de autonomia econômica e social. A garantia de condições igualitárias de entrada e permanência no mercado de trabalho, igualdade nas atividades desenvolvidas e acesso aos cargos de chefia precisa ser ultrapassado. São muitas os campos de atuação que pedem por uma presença feminina maior, respeitosa e condizente com seu conhecimento e capacidade de produzir (MELO; THOMÉ, 2018).

Importa dizer também que outra ‘marca’ no mercado de trabalho é a contínua luta pelos salários iguais entre homens e mulheres. Fernandez (2018) diz que isso faz parte disso é uma forma de discriminação sob a forma de segregação, seja ela horizontal ou vertical por gênero no mercado de trabalho. Em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens (IBGE, 2021).

Para Baltar e Leone (2008) as diferenças salariais entre homens e mulheres, podem ser fruto de discriminação pura e simples. A discriminação é definida precisamente como a observância de tratamento desigual para insumos de produção iguais. Parte do princípio de que sexo não é uma característica produtiva do indivíduo nem está correlacionada a outras características produtivas.

Salienta-se, no entanto, que neste ano de 2021 o senado brasileiro aprovou ‘multa para empresa que pagar salário menor em função do gênero’ (PINHEIRO, 2021). Uma boa perspectiva para acabar com as desigualdades salariais (mesmo que a longo prazo), à medida em que as empresas se organizem e cumpram a lei, pois muitas vezes mesmo as mulheres melhores qualificadas não se reverterem em igualdade salarial e até mesmo progressão em suas carreiras, surge assim uma esperança de mudança neste sentido, mesmo esta diferença salarial sendo uma forte realidade.

Questões inerentes à possibilidade de participação no espaço público por parte das mulheres, à modalidade dos trabalhos desempenhados por elas, às suas ocupações típicas, às condições de estabilidade ou de intermitência destes trabalhos, aos seus salários, à existência ou não de diferenças entre as pautas laborais masculinas e femininas, à dupla/tripla jornada de trabalho, à tentativa de identificação de discriminação contra as mulheres no ambiente de trabalho, bem como aos modos como as diversas discriminações são de fato uma dura realidade para as mulheres no mercado de trabalho (FERNANDEZ, 2018).

Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e de Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2013, p. 1):

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que o dos homens. *A discriminação de gênero* é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas, constitui-se em um desafio relevante para a construção de novas relações sociais. Historicamente, a abordagem por sexo revela que as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, tanto para conseguir uma ocupação quanto para mantê-la e, principalmente, por auferir rendimentos menores que os homens.

Nesta perspectiva uma análise realizada pela DIEESE, em 2020, com dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), aponta que as mulheres são fortemente atingidas pela precarização do mercado de trabalho. Entre o 3º trimestre de 2019 e 2020, o contingente de mulheres fora da força de trabalho aumentou 8,6 milhões⁵. A ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões, em 2019 era de 41,2 milhões e em 2020, 35,5 milhões, segundo os dados da PNADC. Já o contingente de mulheres que trabalham em serviços informais, passou de 13,5 milhões para 10,5 milhões, apontando outro grupo que perdeu o trabalho e a renda (DIEESE, 2020).

Conforme Andrade (2016, p. 34) isso acontece porque, “a inserção da mulher no mercado de trabalho destoa do papel social que lhe é atribuído e, portanto, será sempre vista como complementar, eventual, instável e secundária”. Haja vista os dados supracitados, que denotam a vulnerabilidade da mulher quando envolve o mundo do trabalho, geralmente são as mais atingidas seja qual for a situação. A autora ratifica destacando que inserção da mulher no trabalho está associada à falha do homem como “provedor principal”, por conta de infortúnios

⁵ Um agravamento da situação ocorre por causa da pandemia da COVID-19. Castanhari (2021) salienta que a pandemia reforça desigualdade de gênero no mercado de trabalho e que historicamente, mulheres possuem desvantagens, como menor participação na força de trabalho, ocupação de setores e cargos menos valorizados, e menores salários. E a pandemia só veio agravar essa situação.

que o atinjam ou por sua ausência. A noção de inserção “secundária” das mulheres está na raiz do preconceito de gênero que resulta na diminuição feminina no mundo do trabalho. O estereótipo atinge de maneira incisiva a vida profissional das mulheres: torna instável e interrompida sua trajetória ocupacional, reduz a importância social de sua renda, impede ou dificulta sua ascensão a posições de maior hierarquia (ANDRADE, 2016).

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2016), salienta que promover a inserção das mulheres no mundo do trabalho, com garantia de direitos, igualdade salarial e igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens constitui fator fundamental tanto para o desenvolvimento dos países, como para a conquista da igualdade pelas mulheres em outras esferas da vida. Por meio do trabalho as mulheres alcançam a autonomia econômica, formam-se como seres sociais e têm melhores condições para ampliar sua participação social, cultural e política e para decidir os rumos da própria vida, alcançando assim a igualdade de gênero.

E alcançar esta igualdade requer modificações nas relações de gênero, no sentido do alcance de vínculos mais igualitários na dimensão do poder e a quebra gradativa dos estereótipos de gênero que colocam homens e mulheres em caminhos sociais inflexíveis, são as transformações necessárias para que as mulheres possam desempenhar seus talentos profissionais e seu potencial no mercado de trabalho (AMARAL, 2012).

Andrade (2016) complementa dizendo a discriminação é a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Além do preconceito relacionado diretamente ao gênero feminino e à cor negra, a mulher sofre discriminação por origem, idade, orientação sexual, gravidez, doença e deficiência. Além do mais, elas são as vítimas constantemente do assédio, tanto sexual quanto moral. Da mesma forma são as que mais são afetadas com as doenças ocupacionais, que decorrem de condições inadequadas de trabalho.

Nesta perspectiva, ampliou-se algumas conquistas/direitos das mulheres no que concerne à legislação sobre mercado de trabalho. Os primeiros regulamentos específicos à mulher no mercado de trabalho de forma global, aconteceram em agosto de 1842, quando a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844 tiveram uma redução da jornada de trabalho para 10 horas e meia. Na França em 1848 surgiram as leis de proteção ao trabalho feminino, na Alemanha foi estabelecido o código Industrial e é interessante ressaltar o ‘Tratado de Versailles’ que estabelecia a igualdade salarial entre homens e mulheres (ROCHA et. al., 2013).

Tratando especificamente do contexto brasileiro, a Constituição de 1824 previa que cidadão era apenas o homem. A mulher não podia votar, nem ser eleita. Ou seja, continuou a

conceber a ideia de que a atuação da mulher se restringe ao âmbito privado, cuidando da família e exercendo funções domésticas. Porém, podia trabalhar em empresas privadas, mas não como funcionária pública. A Constituição de 1891 foi a segunda Carta da história brasileira e a primeira do período republicano. No entanto, novamente não fez menção às mulheres, continuando sem direito ao voto e mantendo uma ideia de que as mulheres não eram cidadãs (SOUSA, 2021).

A Constituição Federal de 1932, através do Decreto nº 21.417 definiu que: não deve existir diferenciação entre os sexos no trabalho; proibiu as diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo; nivelamento da carga horária para oito horas, como era os homens; o veto do trabalho de mulheres gestantes durante as quatro últimas semanas de gravidez, assim como também a proibição de demissão de mulheres grávidas; o não trabalho noturno e descansos de meia hora para mulheres em período de amamentação durante os primeiros seis meses de vida do bebê. A Constituição de 1934 constou, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos. Nesse sentido, o texto estabeleceu o voto das mulheres; garantiu a igualdade de todos; reforçou a proibição as diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo; proibiu o trabalho de mulheres em indústrias insalubres; garantiu a assistência médica e sanitária à gestante e dispensou as mulheres do Serviço Militar (SOUSA, 2021).

Com a publicação da Carta Magna de 1988, a proteção dos direitos das mulheres foi elevada, na medida em que este direito à igualdade foi tido como fundamental, haja vista o artigo 3º, IV e 5º, I, deste dispositivo legal. Também foi por meio da Constituição Cidadã que o trabalho passou a ser entendido como um direito social, tendo como base o artigo 6º: “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. Outro tópico que se destaca é o artigo 7º, o qual garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”, que se trata de uma norma de caráter geral e visa a incentivar os tomadores de serviço, por meio de legislação específica, a conceder condições igualitárias de trabalho a todas as pessoas, homens e mulheres, com o objetivo de mitigar a discriminação em relação ao sexo feminino. (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017). Complementa Sousa (2021) destacando que quanto aos direitos trabalhistas, o texto constitucional estabeleceu: proibição de diferença de salário, admissão e função, por motivo de sexo; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 6 anos de idade em creches e pré-escolas.

Em continuidade, ressalta-se a evidente influência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileiras, uma vez que as Convenções número 3, 103 e 183 deste órgão, com datas em 1919, 1966 e 1988, respectivamente, regulavam o trabalho da mulher na gravidez e no puerpério, além das Convenções número 4, 41 e 89, de 1919, 1934 e 1938, que estipulou o regime de horas extras, bem como as de números 110 e 111, que estipulavam o salário igual, independente de sexo e gênero. Neste sentido, a CLT, busca garantir a proteção do trabalhador em todas as suas formas, como é o caso do trabalho da mulher (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A CLT conta com uma seção específica que trata das normas especiais de tutela do trabalho da mulher a partir do Artigo 372, dentre estas normas específicas pode-se destacar: direito à licença maternidade de 120 dias; direito a duas semanas de repouso no caso de aborto natural; direito à licença maternidade da adotante; direito a ampliação da licença maternidade (Lei 11.770/08); direito aos intervalos para amamentação; direito a se ausentar do emprego para consultas médicas; direito a mudar de função por razões de saúde; direito a estabilidade no emprego; limite para carregamento de peso; direito a instalações adequadas; direito à privacidade; proibição de exigência de exame de gravidez para contratação; proibição de discriminação de qualquer natureza; direito a remuneração igualitária; direito a manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica e afastamento em caso de insalubridade (JÚNIOR, 2021).

No que tange a peculiaridade da empregada doméstica, a situação alcançou uma lei especial, a fim de abranger suas respectivas necessidades e todas as suas nuances. Assim sendo, a Lei da Empregada Doméstica veio para regulamentar o labor muitas vezes esquecido e quase sempre sem nenhum regramento devido a divisão sexual do trabalho.

Frente a este cenário, de proteção ao trabalho feminino, salienta-se algumas questões modificados com a reforma trabalhista. O ambiente laboral da mulher sofreu algumas mudanças no que tange, jornada de trabalho, intervalos e trabalho em locais insalubres. A reforma trabalhista modificou o artigo que tratava sobre o intervalo de 15 minutos do qual a mulher usufruía antes de iniciar a jornada extraordinária. No caso, o empregador era obrigado, segundo o Art. 384 da CLT, a conceder uma pausa de quinze minutos antes do início da prorrogação da jornada diária de trabalho. Essa concessão seria devida em prol da saúde e integridade da empregada, que era um benefício a segurança e higiene da mulher, atualmente a mulher não têm mais direito a usufruir uma pausa antes de iniciar sua jornada extraordinária (SOUSA, 2021).

Outra questão significativa é que antes da reforma trabalhista era obrigatório o afastar a mulher do ambiente de trabalho insalubre durante o tempo que durasse a gestação e o período de amamentação, pois objetivava garantir segurança à saúde da mãe (empregada) e do seu filho. Assim, permitiu-se pelo novo texto, a realização do trabalho das gestantes ou lactantes em localização com o grau mínimo e médio de insalubridade. A respeito da empregada lactante, independentemente do grau de insalubridade, a mesma será afastada das atividades e operações mediante apresentação de atestado de saúde emitido (SOUSA, 2021).

Diante da presença de normas que asseguram os direitos das mulheres, é evidente o quanto já se progrediu, no entanto, as mudanças legislativas podem trazer retrocessos e acabar com alguns direitos conquistados com muitos esforços coletivos, como foi apontada a reforma trabalhista, elucidando o cenário de precarização e de inúmeras barreiras que se apresentam as mulheres no mercado de trabalho brasileiro, dificultando inclusive sua permanência no mesmo.

Os desafios são inúmeros, as barreiras tangíveis e intangíveis se fazem presentes influenciando diretamente na carreira das mulheres, assim o caminho a ser percorrido para a igualdade de gênero perpassa por diversas esferas, dentre elas o “teto de vidro”, ou até mesmo a teoria mais atual denominada “labirinto de cristal”, que demonstra que muito mais do que estar no mercado de trabalho, é conseguir alcançar certas posições e consolidar suas carreiras.

Mendes (2017) vai dizer que aliar a carreira e as demandas pessoais têm sido o grande desafio do século XXI. Os desafios não se limitam a apenas conseguir o trabalho, mas manter-se nele e se atualizar, cuidar dos filhos e ser uma boa profissional. A separação por gênero no trabalho ainda não foi superada, embora os discursos das organizações sejam de inclusão e igualdade, ainda há predominância masculina. Os ambientes corporativos são extremamente ‘sexuados’ e certas barreiras podem não impedir, mas dificultam a carreira das mulheres.

Neste contexto, o “teto de vidro” tem sido utilizado como metáfora para representar o obstáculo invisível, porém, concreto, que impedem as mulheres de alcançar certos cargos e posições. É uma barreira discriminatória que impossibilita as mulheres de crescer verticalmente nas organizações (MENDES, 2017). Monteiro (2015) reforça dizendo que fenômeno do “teto de vidro” consiste em uma barreira tênue e transparente, mas suficientemente forte, para impedir a ascensão das mulheres a níveis mais altos e isto pode ser discernido quando, apesar da quase proporção numérica em relação aos homens e do melhor preparo educacional, a ascensão profissional das mulheres é impedida, muitas vezes, por esse obstáculo “invisível” que as impossibilita de ocupar ambiente de poder e de tomada de decisão. É possível verificar que as barreiras, ainda que não formais, são muitas e diversas, localizadas ao longo da carreira e não apenas no “topo”. Diante da complexidade e dos inúmeros desafios que as mulheres

enfrentam foi feita uma releitura do “teto de vidro” por Alice Eagly e Linda Carli (2007) onde desenvolveram o conceito de *“labirinto de cristal”*.

Para as autoras Alice Eagly e Linda Carli o teto de vidro se estilhaçou. A metáfora de um teto de vidro, uma barreira absoluta para o avanço das mulheres, está seriamente desatualizada. A metáfora do teto de vidro implica que mulheres e homens têm igual acesso aos cargos de nível básico, intermediário e alto. Mas este não é o caso. As mulheres têm mais dificuldade do que os homens em obter essas posições fora dos setores tradicionais da economia dominados por mulheres. Outro problema com o teto de vidro é que ele representa um único obstáculo invariável. Mas os desafios que as mulheres enfrentam são múltiplos, complexos e mutáveis (EAGLY; CARLI, 2009).

Neste caso, a metáfora do *“labirinto de cristal”* ilustra os caminhos complexos e tortuosos das mulheres. Aqueles que percorrem o labirinto desfrutam de salários mais altos, maior respeito e mais autoridade. No entanto, em comparação com o caminho relativamente reto seguido pelos homens, as mulheres geralmente têm que exercer mais esforço e andar com mais cuidado para superar os obstáculos e barreiras. As mulheres têm que ser mais pacientes porque raramente se encontram no mesmo caminho rápido que muitos homens desfrutam. Há conjunto de desafios que muitas delas enfrentam, que normalmente são maiores do que os dos homens. A passagem por um labirinto requer persistência, consciência do próprio progresso e uma análise cuidadosa dos quebra-cabeças que se tem pela frente. As rotas para o centro existem, mas estão cheias de voltas, tanto esperadas como inesperadas. Vestígios de preconceito contra as mulheres, questões de estilo de liderança e autenticidade e responsabilidades familiares são apenas alguns dos desafios (EAGLY; CARLI, 2009).

Lima (2008) ressalta que o labirinto de cristal tanto representa os diferentes obstáculos no percurso feminino quanto mostra suas distintas consequências, tais como: desistência de uma certa carreira, sua lenta ascensão e estagnação em um dado patamar profissional. Por causa dos diversos desafios e armadilhas dispostos no labirinto, os talentos femininos são perdidos ou pouco aproveitados. Ainda de acordo com a autora, o cristal é um material transparente, fino e delicado para passar mais despercebido, mesmo assim firme o bastante para causar uma barreira. O que permite a mulher ver as opções que poderá seguir, mas apesar disso não consegue ter a previsão de todos os obstáculos a serem enfrentados.

Mendes (2017) vai ressaltar que ao usar esta analogia dá para entender mais das mulheres no mercado de trabalho e suas diversas barreiras, paredes e caminhos que podem ser seguidos até a saída. Dependendo da escolha e do caminho escolhido neste labirinto, pode ser tortuoso, com desafios com diversos graus de dificuldades, muitas vezes intransponíveis,

fazendo a mulher recuar e fazer um outro caminho para que possa avançar. Pelo fato de o labirinto ser tortuoso a evolução de crescimento e reconhecimento são morosas e lentas. Em muitos casos, as mulheres enxergam as opções que poderão seguir, mesmo assim não conseguem prever os obstáculos a serem enfrentados.

Eagly e Carli (2009) reforçam falando que a metáfora reconhece obstáculos, mas não é desencorajadora em última instância. Se pudermos compreender as várias barreiras que constituem este labirinto e como algumas mulheres as ultrapassam, poderemos trabalhar de forma mais eficaz para melhorar a situação. Dentre os principais obstáculos as autoras ressaltam: preconceito, resistência a liderança feminina, questões relacionadas a estilo de liderança, exigências da vida familiar, falta de investimentos em capital social, dentre outras questões como ser mais qualificada e ter menos oportunidades, falta de apoio inclusive de outras mulheres e estereótipos de gênero.

Portanto, é fundamental que haja uma estruturação do mercado de trabalho que contribua para reduzir a segregação ocupacional das mulheres. A grande questão nesse momento é a busca para tentar reverter a desigualdade ainda marcante. Os avanços verificados ao longo do tempo não alteraram de maneira significativa o lugar da mulher na divisão sexual do trabalho, mantêm-se as barreiras o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos nas diversas ocupações (CESIT, 2017).

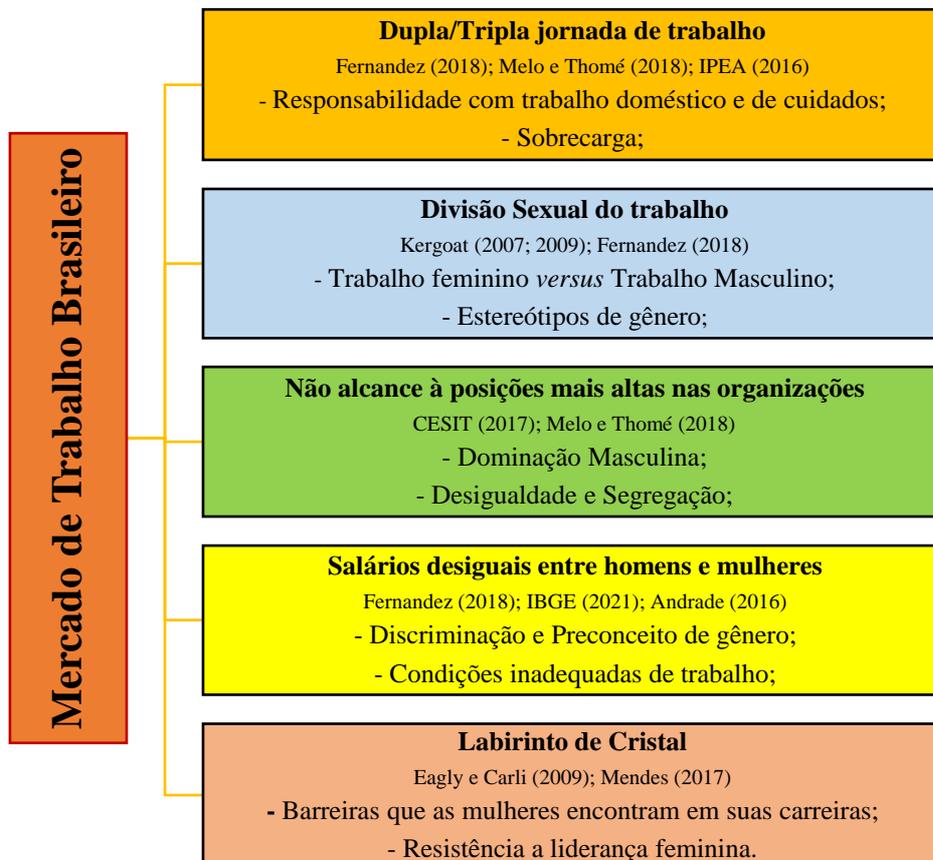
Os esforços atuais dos principais atores do mercado de trabalho para reduzir as disparidades de gênero na participação no mercado de trabalho, embora significativas, não são suficientes. A diferença em acesso a oportunidades de trabalho entre homens e mulheres é um grande obstáculo nos esforços globais para alcançar um mercado de trabalho mais equitativo e inclusivo. A redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho requer, portanto, medidas abrangentes para mulheres, o que acabará por contribuir para o bem-estar da sociedade (OIT, 2018).

Espera-se que as mulheres, equipadas com um mapa das barreiras que enfrentarão em seu caminho para a realização profissional, façam escolhas mais informadas. Espera-se que os líderes entendam onde seus esforços podem facilitar o progresso das mulheres. Para que as mulheres alcancem a igualdade, para que mulheres e homens dividam a espaços igualmente. Com uma maior compreensão do que impede a igualdade de gênero em todos os contextos, inclusive na liderança (EAGLY; CARLI, 2009).

Porque conforme diz Andrade (2016) é difícil ser mulher e trabalhadora. É muito difícil ser mulher e assumir funções de chefia mais elevada. É mais difícil ser mulher trabalhadora e negra. É mais difícil se a mulher for mãe. Ou se tiver mais idade. Ou se se enquadrar em

qualquer estereótipo preconceituoso. Mas tudo deriva, afinal, de que é absurdamente difícil ser mulher e dividir as responsabilidades familiares. É onde nasce a desigualdade e isso precisa mudar para ninguém ficar para trás. A figura 3 sintetiza-se os aspectos, as características relacionadas as mulheres no mercado de trabalho.

Figura 3 - Principais aspectos relacionados as mulheres no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora com base em Fernandez (2018); Melo e Thomé (2018); IPEA (2016); Kergoat (2007; 2009); CESIT (2017); IBGE (2021); Andrade (2016); Eagly e Carli (2009); Mendes (2017).

A Figura 3 sintetiza alguns aspectos do mercado de trabalho brasileiro no que diz respeito ao espaço das mulheres, de acordo com a base teórica que sustenta este estudo. Como se vê um dos aspectos do mercado de trabalho é dupla/tripla jornada de trabalho das mulheres, que se apresenta com as mesmas, tendo em grande parte responsabilidade com trabalho doméstico e de cuidado, além da sobrecarga. Observa-se também o aspecto da divisão sexual do trabalho, que se caracteriza pelo trabalho feminino *versus* o trabalho masculino e os estereótipos de gênero. Em relação ao não alcance a posições mais altas nas organizações, identifica-se uma dominação masculina e também desigualdade e segregação. Vê-se também os salários desiguais entre homens e mulheres, que apresenta discriminação e preconceito de

gênero e condições inadequadas de trabalho. E por fim, o labirinto de cristal, onde é ressaltado as questões das diferentes barreiras que as mulheres encontram em suas carreiras e a resistência a liderança feminina.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se o caminho metodológico que foi utilizado para alcançar os objetivos propostos da presente pesquisa, destacando os principais passos que foram executados. O mesmo subdivide-se em tipo de pesquisa, o método escolhido, as distintas técnicas de coleta e análise dos dados.

4.1 Tipo de pesquisa

De acordo com os objetivos deste estudo, esta pesquisa caracteriza-se como descritivo-exploratória. A pesquisa descritiva se refere conforme Gil (2008) a descrição de características de certa população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre as variáveis. Sampieri, Collado e Lucio (2013) complementam ressaltando que o intuito da pesquisa descritiva é exibir os traços, as peculiaridades, as características de um grupo, de alguns indivíduos ou inclusive uma comunidade, evidenciando a amplitude do fenômeno e suas interações. Ainda conforme estes autores os estudos de caráter exploratórios são feitos, geralmente, quando a pretensão do pesquisador é investigar um problema de pesquisa que se apresenta carente de estudos, deixando muitas dúvidas acerca do fenômeno (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Assim, o uso do caráter descritivo se justifica com intuito de descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade, no caso compreender e descrever a posição das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e a relação com os avanços nos debates sobre igualdade de gênero. Sendo assim, esta pesquisa descritiva, descreveu as características da população, do fenômeno e das experiências. Há a pretensão de que os resultados que se alcançaram, indiquem os fatores que colaborem para o entendimento do fenômeno. Já a escolha pelo caráter exploratório se justifica por causa do fenômeno da persistente falta de espaço das mulheres em um contexto em que há um avanço nos debates sobre a igualdade de gênero entre diferentes órgãos, como supracitado.

Quanto a abordagem optou-se pela abordagem mista (quantitativa e a qualitativa). Creswell (2010) salienta que esta abordagem é utilizada quando os dados qualitativos e quantitativos são coletados e analisados para estudar um fenômeno em um único trabalho e assim como ele preconiza a obtenção de dados precisos, também preconiza a compreensão aprofundada desses dados. Não os tomando como resposta absoluta, mas compreendendo que os dados são parte de um todo que necessita ser compreendido como tal. A aproximação das abordagens quantitativas e qualitativas utiliza-se no intuito de compreender a importância de cada uma e a possível interlocução entre elas. Entendendo que neste estudo existem elementos,

como a opinião de especialistas do Estado do Rio Grande do Sul, que poderiam ser acessados de forma qualitativa. E outros elementos, como a percepção dos especialistas, a nível nacional, que somente poderiam ser acessados de forma quantitativa. Ambos são importantes para a compreensão do fenômeno estudado de forma mais ampla possível e com o propósito de responder plenamente os objetivos da pesquisa.

4.2 Método escolhido

O método utilizado nesta pesquisa foi o método misto, o qual traz a conciliação das abordagens quantitativa e qualitativa procurando obter os pontos fortes de ambas. Conforme Creswell, o método misto é de certa forma inovador, pois compreende uma mescla entre duas abordagens de pesquisa (quantitativa e qualitativa). Um lugar em comum onde os dois métodos podem se comunicar. Empregar estas duas abordagens pode contribuir de maneira mútua para alcançar as potencialidades de cada uma delas, além de suprir as insuficiências de cada uma. Isto proporciona respostas mais amplas aos problemas de pesquisa, indo além das limitações de uma única abordagem (CRESWELL, 2010).

Ressalta-se que ao preparar uma pesquisa empregando métodos mistos, as principais justificativas seriam: existe uma necessidade, porque uma fonte de dados pode ser insuficiente; existe uma necessidade de explicar os resultados iniciais; existe uma necessidade de generalizar alguns dados; existe a necessidade de utilizar os dois métodos; existe uma necessidade de entender o objetivo da pesquisa por meio de múltiplas fases (CRESWELL; CLARK, 2013).

Levando em consideração, justifica-se a utilização do método misto pois se terá uma riqueza de dados e também informações complementares, para assim lidar com a complexidade do fenômeno das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e aumentar a capacidade de investigação, tendo em vista os esforços na busca pela igualdade de gênero em nossa sociedade. Assim, dada a amplitude do objetivo geral, especificidades dos objetivos específicos e abrangência e alcance pretendido para o estudo, utilizando técnicas diferentes para distintos elementos da pesquisa, o método misto é mais adequado. Ressalta-se também que o método misto possibilitou alcançar um número maior de amostra, o que resultou em respostas mais completas para a questão problema e alcance do objetivo geral.

Prosseguindo em consonância com Creswell e Clark (2013) os autores orientam a realizar um planejamento da pesquisa, apresentado a seguir, o qual foi essencial para alinhamento das abordagens e plena execução da pesquisa.

4.2.1 Planejamento de pesquisa

O planejamento de pesquisa com métodos mistos, segundo Creswell e Clark (2013), necessita de decisões fundamentais. Essas decisões dizem respeito às diferentes maneiras que os elementos⁶ quantitativos e qualitativos do estudo se relacionam um com o outro. Há quatro decisões fundamentais envolvidas na escolha de um projeto de métodos mistos a ser usado em um estudo. As decisões são: o nível de interação entre os elementos; a prioridade relativa dos elementos; o momento certo de aplicação dos elementos; e os procedimentos para a mistura dos elementos. Assim sendo, entende-se que as decisões a seguir foram as mais adequadas para alcance do objetivo do estudo.

No que concerne a primeira decisão, relacionado ao nível de interação entre os elementos, para este estudo o mais propício foi o nível de interação “interativo”. Um nível de interação interativo ocorre quando existe interação direta entre os elementos quantitativos e qualitativos do estudo. Mediante essa interação direta, os dois métodos são misturados antes da interpretação final (CRESWELL; CLARK, 2013).

Em relação a prioridade dos elementos ou a atribuição de peso (CRESWELL, 2010) para esta pesquisa se utilizou uma “prioridade igual” para os dois elementos. As diferentes técnicas de coleta de dados podem ter igual prioridade, tendo importância igual para tratar o problema da pesquisa (CRESWELL; CLARK, 2013).

No que se refere ao momento certo de aplicação dos elementos, objetivou-se por uma coleta de dados “sequencial”. O momento sequencial acontece quando o pesquisador implementa os elementos em duas fases distintas, com a coleta e análise de um tipo de dado, ocorrendo após a coleta e análise de outro tipo (CRESWELL; CLARK, 2013).

A última decisão diz respeito aos procedimentos para a mistura dos elementos. A mistura é o estágio da pesquisa em que os elementos quantitativos e qualitativos são integrados, ou seja, é o processo pelo qual o pesquisador implementa o relacionamento interativo (CRESWELL; CLARK, 2013). Para este estudo o mais apropriado foi misturar os elementos na interpretação. O quadro 1 sintetizada as decisões tomadas utilizadas neste estudo.

⁶ “Elemento é um componente de um estudo que abrange o processo básico de condução de uma pesquisa quantitativa ou qualitativa: colocar uma questão, coletar os dados, analisar os dados e interpretar os resultados tendo por base esses dados. Os estudos de métodos mistos que correspondem à nossa definição de pesquisa incluem pelo menos um elemento quantitativo e um elemento qualitativo” (CRESWELL; CLARK, 2013, p. 69).

Quadro 1 - Quatro decisões de um projeto de método mistos que se utilizou neste estudo

Nível de interação dos elementos	Prioridade relativa dos elementos	Momentos certo de aplicação dos elementos	Procedimento para mistura dos elementos
-Interativo	- Prioridades Iguais	- Sequencial Exploratório	- Na Interpretação

Fonte: Elaborado pela autora com base em Creswell e Clark (2013).

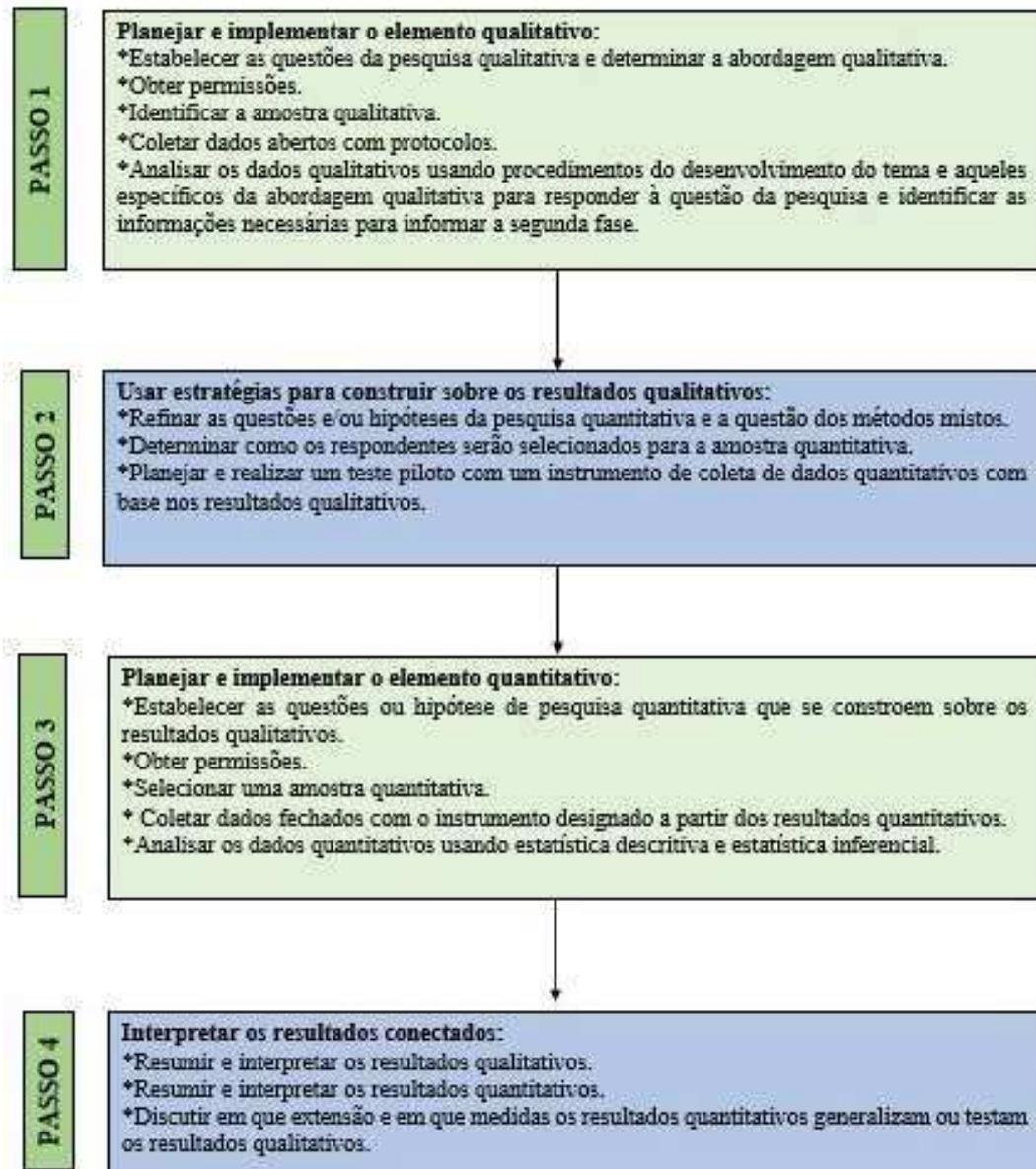
Em continuidade, se faz necessário a definição da tipologia de um projeto de métodos mistos. Conforme Creswell e Clark (2013, p.72), na escolha de um tipo de projeto, o “pesquisador fica provido de uma estrutura e uma lógica para guiar a implementação dos métodos de pesquisa para garantir que o projeto resultante seja rigoroso, persuasivo e de alta qualidade”. Para este estudo acredita-se que um projeto “paralelo sequencial exploratório”, tenha sido o mais apropriado.

O projeto sequencial exploratório começa com a coleta e análise de dados qualitativos em primeiro lugar. A partir dos resultados exploratórios, o pesquisador conduz uma segunda fase quantitativa, para testar ou generalizar os dados iniciais. Ademais esse projeto é sequencial de duas partes que pode ser reconhecido porque o pesquisador começa explorando qualitativamente um tópico antes de partir para uma segunda fase quantitativa. O principal propósito do projeto exploratório é generalizar achados qualitativos com base em alguns indivíduos da primeira fase, para uma amostra maior na segunda fase (CRESWELL; CLARK, 2013).

Para efetuar o projeto sequencial exploratório existem alguns procedimentos recomendados por Creswell e Clark (2013). Os quatro principais passos do projeto exploratório estão resumidos na Figura 4. Como essa figura demonstrará, essa dissertação se inicia com a coleta e a análise de dados qualitativos para explorar um fenômeno. No próximo passo, que representa o ponto de interface na mistura, os pesquisadores que usam esse projeto constroem sobre os resultados da fase qualitativa desenvolvendo um instrumento, identificando variáveis ou estabelecendo proposições para a testagem baseadas em uma teoria ou estrutura emergente. Esses desenvolvimentos conectam a fase qualitativa inicial ao elemento quantitativo subsequente do estudo. No terceiro passo, o pesquisador implementa o elemento quantitativo do estudo para examinar as variáveis salientes usando o instrumento desenvolvido com uma nova amostra de participantes. Finalmente, o pesquisador interpreta de que maneiras e em que extensão os resultados quantitativos generalizam ou expandem os achados qualitativos iniciais

(CRESWELL; CLARK,2013). Assim, apresenta-se o fluxograma dos procedimentos representado na figura 4.

Figura 4 - Fluxograma dos procedimentos na implementação de um projeto sequencial exploratório

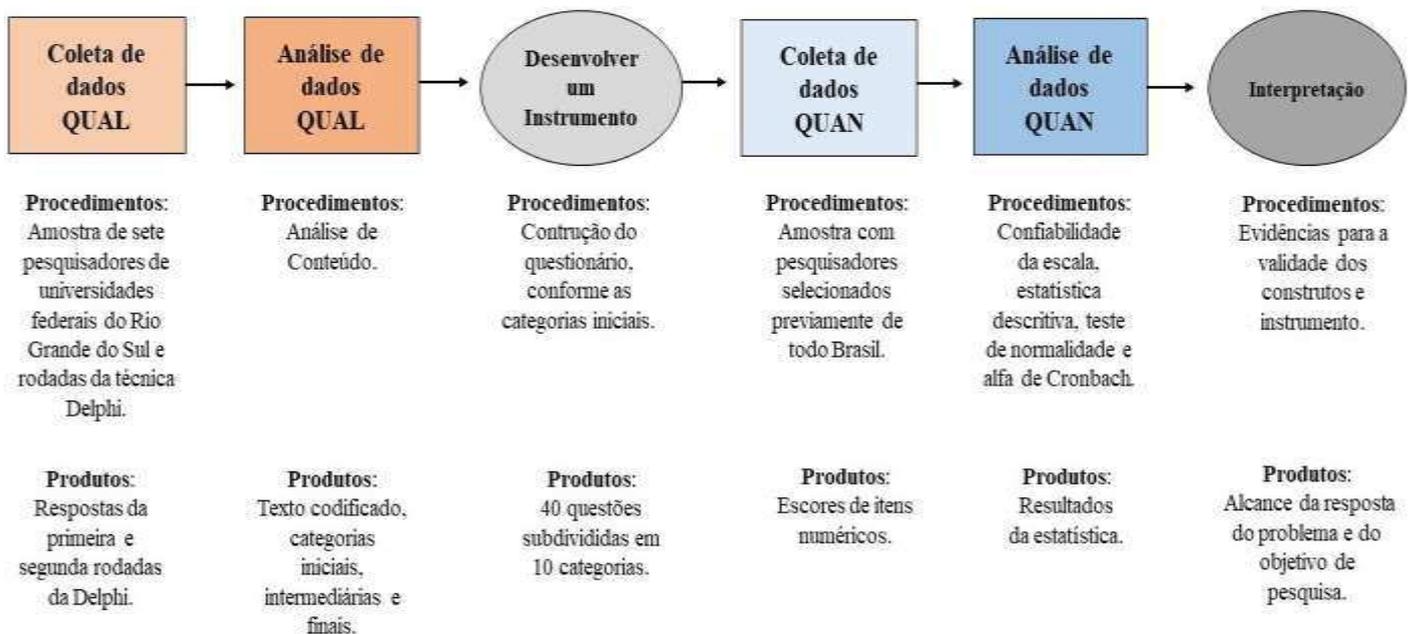


Fonte: Creswell e Clark (2013, p.89).

Na sequência utiliza-se ferramentas para descrever projetos de métodos mistos. Duas ferramentas são úteis: um sistema de notação e diagramas para descrever os procedimentos, as técnicas e os produtos dos estudos de método misto. Eles são ferramentas úteis para planejar e comunicar a complexidade inerente nos projetos. Quanto ao sistema de notação, como foi dado um peso igual para as duas abordagens foi utilizada a notação QUAN/ QUAL, as letras

maiúsculas na notação apontam a igualdade de prioridade. Setas (→) são utilizadas para indicar a sequência dada ao estudo, ou seja, os passos que se seguiu indicando a coleta e análise dos dados, bem como a mistura e interação dos elementos. Com base nesse sistema de notação, os diagramas procedurais têm sido usados para comunicar a complexidade dos projetos de métodos mistos (CRESWELL; CLARK, 2013). A figura 5 exemplifica o diagrama do projeto sequencial exploratório desta pesquisa.

Figura 5 - Diagrama Procedual



Fonte: Creswell e Clark (2013, p. 113).

Diante disso, após apresentado o planejamento de pesquisa na utilização de método mistos, seguir-se-á para a técnica de coleta de dados.

4.3 Técnica de coleta de dados – Fase qualitativa

Na pesquisa de métodos mistos, o procedimento de coleta de dados consiste em alguns componentes principais: amostragem, obtenção de permissões, coleta de dados, registro dos dados e administração da coleta de dados. A coleta de dados é mais que simplesmente coletar dados, envolve vários passos interconectados. Esses passos se aplicam tanto à pesquisa qualitativa, quanto à quantitativa, embora haja diferenças em como eles são tratados. O propósito da coleta de dados em um estudo de métodos mistos é desenvolver respostas para as questões da pesquisa e assim alcançar os devidos objetivos (CRESWELL; CLARK, 2013).

Na abordagem qualitativa deste estudo, foi utilizada a técnica ‘Delphi’. Conforme Oliveira, Costa e Wille (2008) a Delphi é definida como uma atividade interativa feita para combinar opiniões de um grupo de especialistas e baseia-se em um processo de comunicação de forma a permitir que indivíduos, como um todo, possam lidar e explorar um problema complexo. Os autores ainda salientam que a Delphi propicia a conexão e sinergia das opiniões entre especialistas e assuntos pré-definidos pelo objetivo do estudo (OLIVEIRA; COSTA; WILLE, 2008).

Marques e Freitas (2018) colaboram salientando que na Delphi são realizados questionamentos, que são respondidos individualmente pelos participantes, de acordo com o roteiro sobre o assunto tratado. Os resultados são analisados e são observadas as tendências e as opiniões dissonantes, bem como suas justificativas, sistematizando-as e compilando-as para, posteriormente, as reenviar ao grupo e realizar novas rodadas. Esse processo é repetido até se atingir uma saturação.

Existem algumas características principais da Delphi que são: anonimato, que permite a liberdade de expressão dos especialistas e evita influências de outros; *feedback*, onde os respondentes recebem resumos das discussões de acordo com as rodadas e ocorre uma redução dos ruídos; flexibilidade, onde permite que as pessoas não se restrinjam a locais, horários, dentre outros; uso de especialistas, permite opiniões confiáveis sobre o assunto; interatividade, onde há aprendizado com reciprocidade entre todos os envolvidos (OLIVEIRA; COSTA; WILLE, 2008).

A escolha pela Delphi nesta pesquisa deu-se com intuito de obter respostas mais profundas e confiáveis sobre o fenômeno estudado, através das respostas de pessoas que possuem um amplo conhecimento sobre o assunto, que podem ajudar no alcance do objetivo de pesquisa e também na compreensão do motivo para a falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços nos debates sobre igualdade de gênero. Através das rodadas, acredita-se que houve um esclarecimento e aprofundamento neste assunto.

Para tanto foram selecionados pesquisadores de universidades federais do Estado do Rio Grande do Sul que estudam sobre mulheres, mercado de trabalho, gênero e igualdade de gênero. Após ser realizado um levantamento de pesquisadores que de certa forma preenchesse estes quesitos, foram selecionados vinte pesquisadores (as) das diferentes regiões do Estado. Esses pesquisadores foram selecionados por meio da revisão de seus currículos lattes, seus artigos públicos e grupos de estudos, pesquisa e extensão, em que participam. Em um primeiro momento foi enviado um *email* convite para a participação na pesquisa, no dia 20 de agosto de 2021 e foi necessário enviar um convite reforço dia 08 de setembro de 2021, assim destes vinte

convites enviados, dez responderam que participariam e então foi enviado um *link* do roteiro do *Google forms*, conforme quadro 2. Dos dez que aceitaram, apenas sete retornaram com as respostas. A primeira etapa da Delphi encerrou-se 02 de outubro de 2021.

Quadro 2 - Operacionalização das questões do primeiro roteiro da Delphi

CONSTRUTO	QUESTÃO	REFERÊNCIAS
“ A busca pela Igualdade de gênero”		
<p>Gênero</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relações de Poder - Hierarquia 	<p>1.A sociedade brasileira ainda vive um modelo hierarquizado e consolidado em valores que reforçam as relações desiguais entre homens e mulheres. Na sua percepção, quais os principais aspectos que impactam na manutenção e aumento da desigualdade nos últimos anos no mercado de trabalho brasileiro?</p>	<p>Scott (1992); Fernandez (2018); Lagarde (1996); Núñez (2001) Zabotti e Bertolini (2019); Macedo e Macedo (2004); Hollanda (2019); Kergoat (2009)</p>
<p>Igualdade de Gênero</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades Iguais - Diferenças Eliminadas - Acesso ao mercado de trabalho e a educação - Direito e Obrigações Iguais - Desenvolvimento humano e sustentável - Liderança, acesso a cargos de poder e de tomada de posição - Autonomia econômica 	<p>2.Apesar dos constantes esforços, as mulheres perderam mais espaço que os homens no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos. Quais os fatores que você considera que mais impactaram nesta questão?</p> <p>3.Considerando que as trajetórias profissionais costumam ser distintas, independente do indivíduo, onde estão postos os desafios que impactam mais as mulheres que os homens para o acesso ao mercado de trabalho e posições melhores neste?</p> <p>4.Para que um trabalho realmente seja considerado ‘decente’, você acredita que deve existir a superação das desigualdades de gênero? Explique.</p>	<p>Costa, (2008); Cyfer (2010) Scuracchio, Leal e Gallo (2019); Sabino e Lima (2015) Scuracchio, Leal e Gallo (2019) ONU Mulheres (2020) Scuracchio, Leal e Gallo (2019) ONU Mulheres (2020) ONU Mulheres (2020); IPEA (2016) Heilborn e Rodrigues (2018) Grubba e Messa (2020)</p>
<p>Promoção da Igualdade de Gênero</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantir que acabe com a discriminação com mulheres e meninas em todas as partes - Empoderamento de mulheres - Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de tratamento - Qualificação 	<p>5.Atualmente existem órgãos governamentais ou não (ONU; ONU mulheres; Agenda 2030 – ODS 5; OIT; Plano Nacional de Políticas para as mulheres PNPM; Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres – SNPM, dentre outros), que por meio de suas ações, trabalham na perspectiva de alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho. Em sua percepção qual a efetividade desses esforços?</p> <p>6.Quais os aspectos que você percebe como amplificadores da discriminação por gênero no mercado de trabalho e que são reflexos de práticas intrínsecas na sociedade como machismo e sexismo?</p>	<p>PNUD (2020); ONU MULHERES (2021); ANTD (2021); SNPM (2021)</p>

“As Mulheres no Mercado de Trabalho”		
Dupla/Tripla jornada de trabalho - Responsabilidade com trabalho doméstico e de cuidados - Sobrecarga	7. Como você entende a dupla/tripla jornada de trabalho realizado pelas mulheres no contexto dos avanços e retrocessos das mesmas em relação ao mercado de trabalho?	Fernandez (2018); Melo e Thomé (2018); IPEA (2016)
Divisão sexual do trabalho - Trabalho feminino <i>versus</i> Trabalho Masculino - Estereótipos de gênero	8. Como você observa a questão da divisão sexual do trabalho no contexto brasileiro?	Kergoat (2007; 2009); Fernandez (2018)
Não alcance às posições mais altas nas organizações - Desigualdade e Segregação	9. Por que a autoridade masculina é algo natural na sociedade e porque muitas das vezes as mulheres devem se submeter a tal autoridade e a situação de dominação existente, inclusive nas organizações? 10. Por que as mulheres ascendem menos em suas carreiras no mercado de trabalho e tem dificuldades de alcançar posições de gestão e de tomada de posição? 11. Qual sua opinião a respeito das mulheres possuem maior escolaridade, mas não ser remuneradas da mesma forma que os homens, inclusive quando atuam em cargos iguais?	CESIT (2017); Melo e Thomé (2018)
Labirinto de Cristal - Barreiras que as mulheres encontram em suas carreiras - Resistência a liderança feminina	12. Em sua opinião quais são as principais barreiras tangíveis e intangíveis que as mulheres encontram no mercado de trabalho? E por que estas barreiras existem?	Eagly e Carli (2009); Mendes (2017)

Fonte: Elaborada pela autora, com base na teoria desta pesquisa.

Após a análise da primeira rodada da Delphi, percebeu-se a necessidade de construir um segundo roteiro de entrevista, pois surgiram alguns assuntos/temas novos e outros que se destacaram que necessitavam de um maior aprofundamento conforme quadro 3, que foi disponibilizado para os sete sujeitos dos dias 20 de outubro de 2021 até 02 de dezembro de 2021, onde obteve-se todas as respostas. Após analisar as respostas dos entrevistados, percebeu-se que não haveria a necessidade de realizar uma terceira rodada devido à saturação ou consenso entre os respondentes, o que neste caso indica que os pontos abordados não trouxeram elementos novos, com necessidade de novo foco de análise e reflexão por parte dos mesmos. Assim foi encerrada esta fase da coleta.

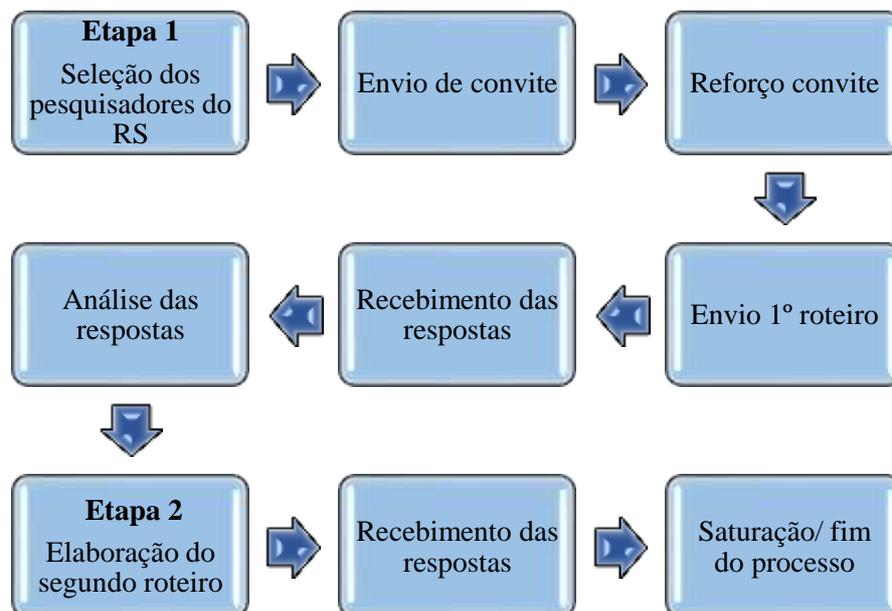
Quadro 3 - Segundo Roteiro da Delphi

CONSTRUTO	QUESTÕES
Gênero e Igualdade de Gênero	1. A jornada de trabalho, de um trabalhador considerado padrão, de acordo com a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) pode ser considerado um 'modelo masculino', até mesmo pelo tempo dedicado, a exemplo, 44 horas semanais. Como você percebe que essas características inseridas na CLT podem reforçar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro?
	2. Qual o papel e como a "Educação" impacta na busca pela Igualdade de Gênero no mercado de trabalho brasileiro?
	3. Como você entende que, aspectos como classe social e raça impactam juntamente com gênero, para ampliação das desigualdades no mercado de trabalho brasileiro?
Mercado de Trabalho Brasileiro	4. Por que é difícil na sociedade brasileira, entender todos como 'iguais' no mercado de trabalho?

Fonte: Elaborado pela autora, com base nas respostas da primeira rodada da Delphi.

A Figura 6 demonstra as etapas percorridas na coleta e análise dos dados utilizando a Delphi. A Etapa 1 relaciona-se à primeira rodada de entrevistas, assim como a Etapa 2, a segunda rodada. Com intuito de sintetizar o caminho percorrido na coleta nesta fase qualitativa, apresenta-se a figura 6:

Figura 6 - Implementação e etapas da realização da Delphi



Fonte: Elaborado pela autora.

No tópico a seguir apresenta-se os respondentes da pesquisa nesta fase qualitativa.

4.3.1 Respondentes de Pesquisa – Fase qualitativa

No que tange aos especialistas selecionados, além das questões citadas anteriormente a este tópico, destaca-se também que as escolhas pelos mesmos se deu por questões geográficas e de melhor acessibilidade, para a realização da técnica Delphi utilizada na coleta. Quanto aos mesmos, tivemos uma predominância para o gênero feminino sendo seis participantes e tendo apenas um sujeito homem, onde pesquisam sobre o fenômeno e responderam aos dois roteiros. Sete foram os respondentes que se mostraram disponíveis para a pesquisa, apesar de terem sido contatados outros, que não deram retorno positivo para participação.

Quanto à formação, as mesmas foram as seguintes: História Social; Direito; Administração e Educação. Em relação as cidades evidenciadas: Santa Maria; Santana do Livramento; Rio Grande; Porto Alegre e Santo Antônio da Patrulha. As universidades em que os mesmos estão vinculados são: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA); Fundação Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Acredita-se que a diversidade entre os pesquisadores contribuiu de forma bastante significativa para o estudo, essa seleção de pessoas proporcionou resultados interessantes devido à área de conhecimento envolvida entre os selecionados, como história, direito e a própria administração. Inclusive porque pode-se perceber que apesar da diversidade, muitas das respostas apresentadas, tinham pontos em comum e de concordância, ressaltando questões importantes que estão intrínsecas em nossa sociedade e de certa forma compõem os construtos teóricos deste estudo. E demonstrando que a temática segue permeada pelas mesmas questões nas diferentes áreas de pesquisa.

Ressalta-se que, para fins de proteção aos participantes, seus nomes não foram revelados, portanto, os sujeitos foram identificados da seguinte maneira: E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E7.

4.3.2 Técnica de análise de dados – Fase qualitativa

Com a finalidade de responder o objetivo geral e o primeiro objetivo específico desta pesquisa, os dados coletados na fase qualitativa foram analisados, por meio da análise de conteúdo que tem por uma de suas autoras principais Lawrence Bardin. Conforme Bardin (1977, p. 38), “A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)”. A análise de conteúdo é desenvolvida por uma junção de

técnicas de análises das comunicações (chamada códigos linguísticos), onde utiliza de processos sistemáticos e objetivos que irão descrever os conteúdos que estão nas mensagens, denominado decodificação (BARDIN, 1977).

A análise de conteúdo é realizada seguindo três fases. A primeira fase, é chamada **pré análise**, é a fase de organização propriamente dita. “Corresponde a um período de intuições, mas, tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise” (BARDIN, 1977, p. 95). Geralmente, esta primeira fase possui três missões: a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final.

A segunda fase é denominada a de **exploração do material**. Se as diferentes operações da pré-análise foram convenientemente concluídas, a fase de análise propriamente dita não é mais do que a administração sistemática das decisões tomadas. Quer se trate de procedimentos aplicados manualmente ou de operações efetuadas pelo ordenador, o decorrer do programa completa-se mecanicamente. Esta fase, longa e fastidiosa, consiste essencialmente de operações de codificação, desconto ou enumeração, em função de regras previamente formuladas. A codificação é o processo pelo qual os dados brutos: são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo (BARDIN, 1977).

A terceira fase trata-se do **tratamento dos resultados obtidos e interpretação**. Os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (falantes) e válidos. É feita a análise comparativa por meio da justaposição das categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos semelhantes ou divergentes. O analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos, ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas (BARDIN, 1977).

Em síntese pode-se dizer que após a coleta de dados, houve a organização do material já transcrito nas duas rodadas da Delphi, posteriormente foram realizadas leituras do material e classificação em categorias iniciais e intermediárias e por fim, a análise comparativa por meio da justaposição das categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos semelhantes ou divergentes. Os resultados atingidos nesta fase da pesquisa, serviram de base para a construção do questionário da etapa quantitativa, que será apresentado a seguir.

4.4 Técnica de coleta de dados – Fase quantitativa

Com o intuito de atingir o objetivo geral e ao segundo objetivo específico da pesquisa, a técnica de coleta de dados na abordagem quantitativa foi a aplicação de um questionário com perguntas objetivas, sendo este construído a partir dos resultados Delphi (categorias iniciais), utilizada na etapa qualitativa do estudo e associada à teoria apresentada. Para a estruturação do questionário, seguiu-se as recomendações de Hair Jr. et al. (2005) que apontam que quando se constrói um instrumento de medida quantitativa, cada parte deve conter um mínimo de três variáveis para que possa, posteriormente, fazer os testes adequados à verificação de validade do instrumento. O questionário teve três blocos, subdividido em dez partes e contendo quatro afirmativas cada uma. Além de uma questão ‘extra’ de classificação e também nove questões sobre variáveis sociodemográficas.

Conforme apêndice A, o questionário foi formulado de acordo com as categorias iniciais da análise de conteúdo da Delphi, incluindo as características/expressões que mais apareceram. Foram identificadas dez categorias iniciais, as quais seguem: Primeiro bloco - ‘Modelo cultural racista, patriarcal e classista’ (estruturas de poder, sociedade patriarcal e relações de poder); ‘Masculino como trabalhador padrão’ (exploração feminina e Trabalhador ideal/padrão); ‘Machismo estrutural’ (masculino como trabalhador padrão, questões históricas e culturais, subordinação ao masculino, modelo falido de trabalhador, falta de entendimento claro sobre cidadania, país racista, patriarcal e classista e hierarquia de gênero). Segundo bloco - ‘Divisão Sexual do Trabalho’ (trabalho reprodutivo e maternidade); ‘Dupla/ Tripla jornada de Trabalho’ (jornadas de trabalho infinitas e múltiplas jornadas); ‘Maternidade/Relacionamentos’ (casamento e sobrecarga); e Terceiro bloco - ‘Marcadores Sociais’ (Raça, classe e gênero); ‘Estereótipos de gênero’ (discriminação); ‘Carreira não ascendente’ (papéis subalternos as mulheres) e ‘Educação/formação’ (ausência de políticas públicas).

As questões foram associadas a uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos (1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente). Nesse tipo de escala, as distâncias entre os números são iguais e as diferenças entre os pontos podem ser analisadas de forma comparativa (HAIR JR. et al., 2005). O Quadro 4 apresenta a escala utilizada.

Quadro 4 - Escala tipo Likert adotada na pesquisa

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

Fonte: Elaborado pela autora.

A questão para classificar, diz respeito às diferentes categorias iniciais citadas acima e que impactam na persistente falta de espaço no mercado de trabalho brasileiro. Assim, os respondentes tinham que classificar as mesmas em ordem crescente de um a dez, conforme o que eles considerassem o que mais impacta até a que menos impacta na falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho.

As variáveis sociodemográficas foram: universidade vinculada, função que ocupa, área de atuação na pesquisa, área de formação, estado civil, idade, filhos (quantos), gênero e cidade/Estado.

A coleta iniciou-se no dia 11 de fevereiro de 2022 e encerrou-se no dia 27 de abril de 2022. Utilizou-se a base *SurveyMonkey* para elaborar o instrumento, contatar os respondentes e disseminar o questionário, uma vez que a plataforma permite gerar diferentes coletores para acompanhar as respostas e a distribuição aos respondentes.

4.4.1 Universo da pesquisa – Fase quantitativa

A população desta etapa da coleta, foi composta por pesquisadores que trabalham com gênero, igualdade de gênero e mercado de trabalho, de todo território brasileiro e de diferentes universidades (públicas e privadas), sendo uma amostra não probabilística por conveniência.

Os pesquisadores foram identificados com base em uma busca pela ‘Plataforma Lattes’, a pesquisa foi realizada tendo por filtro ‘assunto’ as palavras ‘gênero’ e ‘mercado de trabalho’; ‘doutores brasileiros’ e que tivessem presença no diretório de grupo de pesquisas do CNPq. Após realizada a procura, o lattes apresentou 8.900 nomes de pesquisadores. Esses nomes foram analisados um a um, para criar uma planilha de dados e incluir pesquisadores que tivessem alguma produção entre os anos de 2017 a 2020. A definição dos anos se deu considerando o último quadriênio de avaliação da CAPES.

Após esse primeiro filtro, ficaram 5.075 nomes. Com esta lista foi executada uma segunda revisão, verificando o tema das publicações e retirando nomes na qual apareceram e não estavam relacionadas a temática do estudo. A lista final ficou composta de 4.010 pesquisadores. Desses nomes foi feito um cálculo de amostra e chegou-se a 351 respondentes, de uma amostra com 95% de confiança e 5% de erro amostral. Salienta-se que foi realizada uma pesquisa separadamente, via *Google*, para a busca dos *e-mails* dos mesmos e assim incluir na planilha de coleta, que continha além do *e-mail*, o Estado e Universidade.

Como supracitado o questionário foi construído na base *SurveyMonkey*, onde foi enviado um *e-mail* convite para a participação na pesquisa. A coleta foi feita no período de 11

de fevereiro de 2022 até 27 de abril de 2022. Até findar-se a coleta, foram enviados ‘lembretes’ para a participação uma vez por semana. Visto que, o público-alvo era bem estabelecido e se tinha os contatos, não foram necessários outros meios de divulgação da pesquisa. Ao final da coleta obteve-se um total de 451 respondentes. Mesmo extrapolando o número da amostra, considerou-se adequado utilizar todas as respostas, porque as mesmas estavam preenchidas de forma correta.

4.4.2 Técnica de análise de dados – Fase quantitativa

Considerando esta fase da pesquisa, os dados quantitativos foram analisados através da estatística descritiva, o qual Martins (2011, p.3) diz que esta “sugere a organização, sumarização e descrição de um conjunto de dados”. Complementa Santos (2018), dizendo que a estatística descritiva é um conjunto de procedimentos e técnicas que são úteis para recolher, organizar, sintetizar e descrever os dados coletados e permitindo a interpretação e análise dos mesmos. Assim, a organização dos resultados se deu por meio das tabelas, nos quais foram expostas as medidas de tendência central e de dispersão, onde destacou-se o valor da moda, sendo aquele valor com maior frequência e também a média que se sobressaiu. Esta análise foi realizada no *Excel*. Optou-se por focar na estatística descritiva e não orientar as análises para outros tipos de teste porque os resultados da pesquisa conseguem ser evidenciados desta forma e o principal ponto neste estudo é a reflexão que se dá, justamente a partir dos resultados mais “brutos” dos dados, que demonstram a percepção dos pesquisadores sobre os objetivos da pesquisa.

Após exposta a metodologia adotada nesta pesquisa, se segue para discussão e análise dos resultados.

5 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir são apresentados os resultados alcançados nesta pesquisa. Em um primeiro momento são apresentados os resultados da fase qualitativa, a qual responde o primeiro objetivo específico, posteriormente, os resultados da fase quantitativa, que corresponde ao segundo objetivo específico e por fim, a integração dos resultados respondendo ao objetivo geral do estudo.

5.1 Fase qualitativa

A partir dos desdobramentos da etapa Delphi, que contou com duas rodadas de entrevistas, foram realizadas duas etapas de análise, uma entre a primeira e a segunda rodada, e a final após o término das mesmas. Seguiu-se as orientações de Bardin (1977) para esta pesquisa. Na **pré-análise** segue-se os passos: ler as respostas das entrevistas das duas rodadas da Delphi e realizar leituras repetitivas e exaustivas do material. Não foi necessário realizar a transcrição porque o roteiro foi desenvolvido e aplicado no *Google forms*, para as duas etapas.

Na segunda fase, **exploração do material**, o processo de formação das categorias se concretizou da forma prevista por Bardin (1977), após a seleção do material e a leitura flutuante, a exploração foi realizada através da codificação. A codificação se deu em função da repetição das palavras, identificando os textos-chave, bem como os parágrafos e frases relevantes, constituindo-se em características das unidades de análise. Para então, efetuar-se a categorização progressiva. Ressalta-se que as categorias dizem respeito a temática a que o estudo se propôs, com vistas a atingir ao objetivo de pesquisa e também que se utilizou da subjetividade da pesquisadora.

A partir das características, formulou-se as categorias iniciais que se configurou como os primeiros indicadores acerca da realidade estudada. Resultaram do processo de codificação das entrevistas, um total de dez categorias iniciais. Ressalta-se que a partir dessa análise inicial (categorias iniciais), saíram as perguntas para a formulação do questionário da etapa quantitativa. Optou-se por ser assim, devido à necessidade de aprofundamento desses primeiros indicadores e também para se alcançar uma abrangência maior de pesquisadores que estudam a temática de diferentes lugares e contextos.

As categorias constituíram-se dos trechos selecionados das respostas dos entrevistados e, tendo o referencial teórico deste estudo como balizador. O Quadro 5 apresenta a constituição das categorias iniciais formadas.

Quadro 5 - Categorias Iniciais

Características/ Expressões que mais apareceram	Características das Categorias Iniciais	Categorias Iniciais
Estruturas de Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Machismo Estrutural - Trabalhador Padrão - Modelo Cultural - Patriarcado 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo Cultural Racista, Patriarcal e Classista - Masculino como Trabalhador Padrão - Machismo Estrutural
Sociedade Patriarcal		
Relações de Poder		
Exploração feminina		
Trabalhador ideal/padrão		
Modelo masculino de trabalhador		
Questões históricas e culturais		
Subordinação ao masculino		
Modelo falido de trabalhador		
Falta de entendimento claro sobre cidadania		
País racista, patriarcal e classista		
Hierarquia de gênero	<ul style="list-style-type: none"> - Divisão Sexual do Trabalho - Dupla/ Tripla jornada de Trabalho - Desigualdade - Maternidade /relacionamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Divisão Sexual do Trabalho - Dupla/ Tripla Jornada de Trabalho - Maternidade/ Relacionamentos
Trabalho reprodutivo		
Maternidade		
Jornadas de trabalho infinitas/ Múltiplas jornadas		
Casamento	<ul style="list-style-type: none"> - Marcadores Sociais - Estereótipos - Dificuldade de ascender profissionalmente - Educação 	<ul style="list-style-type: none"> - Marcadores Sociais - Estereótipos de Gênero - Carreira não ascendente - Educação/Formação
Sobrecarga		
Raça e Classe + gênero		
Discriminação		
Papéis subalternos as mulheres		
Ausência de políticas públicas		
Mulheres Frágeis		
Falta de “Educação”		

Fonte: Elaborado pela autora, com base nas respostas das duas rodadas da Delphi.

Conforme identificado no Quadro 5, observou-se a partir das respostas da primeira e segunda rodadas da Delphi, 23 características que mais apareceram, 13 características das categorias iniciais, que se tornaram dez categorias iniciais, após o agrupamento. Dentre essas categorias elencadas, constata-se algumas já postas nos construtos teóricos do referencial deste estudo, reafirmando assim, motivos pelos quais muitas vezes as mulheres são preteridas no mercado de trabalho brasileiro.

Grande parte dos entrevistados salientam que a sociedade brasileira está alicerçada no **machismo estrutural**, que inclusive as leis trabalhistas, que se fundem com a ‘Consolidação das Leis do Trabalho’ (CLT), acabam por reforçar uma estrutura em que um há **trabalhador padrão/ideal**, onde existem barreiras que muitas das vezes impedem as mulheres de ocupar mais espaços, ou até mesmo perdê-lo no mercado de trabalho, pois vivemos na perspectiva social de um **modelo cultural racista, patriarcal e classista**. Um dos sujeitos afirma o seguinte: *“a legislação trabalhista vigente visa um trabalhador padrão que é ao mesmo tempo masculino e com questões que oneram as mulheres cuidado da casa, crianças e idosos”* (E4). A E1 ratifica dizendo:

...com a reforma trabalhista de 2017, amplia a informalidade, a terceirização e o número de pessoas sem carteira assinada. Nesse grupo há uma massa enorme de mulheres, principalmente mulheres negras e das classes populares. Em momentos de "escolha" sobre quem deve deixar o emprego para atividades de cuidado, historicamente esse trabalho recai sobre as mulheres.

O direito do trabalho é uma ferramenta que legitima a desigualdade a partir do instituto da equiparação salarial, que foi ainda mais dificuldade após a reforma de 2017. Basicamente, não basta que os dois funcionários tenham igual escolaridade e mesmo cargo para terem o mesmo salário; a lei elenca requisitos temporais e exige que esses funcionários trabalhem em um mesmo estabelecimento; ou seja, juridicamente nada pode ser feito, pois a lei permite essa desigualdade salarial entre diferentes estabelecimentos, ainda que de uma mesma empresa (E2).

Frente a este contexto, reafirma-se as condições e os processos históricos, desenvolvido principalmente pelo patriarcado, na cultura de nossa sociedade, onde é necessário ter em mente que a estrutura das relações de gênero é uma disputa de poder. E nesse processo as mulheres se afiguraram como subordinadas aos homens, conseqüentemente ao domínio masculino. Pois, “a força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção, a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la” (BOURDIEU, 2012, p.10).

Sob esta ótica o ser mulher e o ser homem não são performances que brotam de raízes díspares, senão de igual raiz: o masculino. O homem tem como parâmetro o masculino e a mulher o feminino, sendo que o mundo feminino está contido no mundo masculino (BOURDIEU, 2012). Em cada caso, essa dominação pode se basear nos mais diversos motivos de submissão: desde o hábito inconsciente até considerações racionais. Na mínima vontade de obedecer ou de algum interesse, faz parte de uma relação legítima de dominação. Sendo assim, a prática recorrente do poder cria estruturas para sua manutenção, desenvolvendo um consenso sobre a validação do seu exercício, de modo que dominados e dominantes aceitem como natural a ordem de decisão (WEBER, 1999).

Em seguimento, outras categorias iniciais foram constituídas: **divisão sexual do trabalho; dupla/ tripla jornada de trabalho e maternidade/relacionamentos**. As mesmas reforçam o que o referencial teórico já evidenciava. A divisão sexual do trabalho é algo que se sobressai na sociedade. Os entrevistados reafirmam que a crença de que o trabalho reprodutivo sendo responsabilidade única e exclusiva das mulheres permanece forte. As atividades de cuidado e domésticas (casa, crianças e idosos) ainda são consideradas coisas de mulher. Ainda existe o pensamento de que serve às mulheres o ‘privado’ e aos homens o ‘público’. Logo as mulheres vivem em jornadas infinitas, onde para muitas, há um esforço dobrado para fazer ‘frente’ a todos papéis por ela exercido, como mãe, esposa, dona de casa, cuidadora, estudante, profissional, dentre outros. A E1 destacou que:

A discussão central da desigualdade de gênero está na divisão sexual do trabalho, na forma como se diferencia socialmente o trabalho da mulher em relação ao trabalho do homem e, sobretudo as jornadas duplas ou triplas que se somam ao trabalho: cuidado e execução de tarefas domésticas. A desigualdade de gênero se expressa com a maternidade, licença parental que atribui apenas às mulheres a responsabilidade pelo cuidado de filhos (as).

Para Fernandez (2018) se tornou algo natural na divisão sexual do trabalho assumir os pertencentes papéis feminino e masculino. Se a mulher optar por ter uma vida profissional, exercendo um trabalho remunerado, precisa diminuir o seu tempo de lazer, uma vez que as atividades de casa continuam a ser de sua responsabilidade. O que está por trás desta necessidade é a ideia segundo a qual não existe a escolha de se abnegar àquilo que se pressupõe que seja dever exclusivo de alguém. A divisão sexual do trabalho, faz com que a jornada doméstica feminina seja mais que o dobro da masculina. No tocante à jornada total, as mulheres trabalham mais horas do que os homens, por semana. O cuidado com os filhos é uma barreira concreta à participação feminina no mercado de trabalho (ANDRADE, 2016).

Neste cenário, é salientado de forma unânime que a maternidade é propulsora da perda de espaço das mulheres, pois:

Evidencia-se que as mulheres têm um papel fundamental na sociedade, na vida, que é o papel de mãe. Esse papel fundamental é motivo de reflexão para milhares de mulheres no mundo, pois o desenvolvimento pessoal e profissional delas é influenciado pela decisão de ser mãe, pelas incertezas e dilemas que vivem, isoladamente ou com seus/suas companheiros(as), ao tomar essa decisão, que para muitas delas é uma realização na vida, mas, para quem está inserida no mercado de trabalho, onde há competição pela "produtividade", ausentar-se para cumprir essa função importante, pode diminuir as chances das mulheres competirem igualmente com os homens (E5).

Algumas mulheres, principalmente as mães, optam por atividades remuneradas que não implicam em vínculo empregatício para se dedicarem aos seus filhos. Esse fato pode influenciar na participação das mulheres no mercado de trabalho (E7).

A maternidade tem sido um gargalo na vida profissional e acadêmica das mulheres. Infelizmente ainda recai sobre as mulheres as responsabilidades do cuidado com as crianças. Com isso, elas atrasam sua entrada no mundo do trabalho e são desvalorizadas quando retornam após esse período de cuidado das crianças (E6).

Assim sendo, infere-se que a questão de maternidade é amplificadora da discriminação de gênero e são reflexo de práticas intrínsecas na sociedade. Todas estas questões, reforçam que, conforme os sujeitos da pesquisa, *“as mulheres não perderam espaço, mas nunca tiveram um verdadeiro lugar no mercado de trabalho”* (E3). Isto também é validado por momentos de crise como a pandemia, que reforçou as desigualdades e particularmente as mulheres, ficaram desempregadas e nos subempregos. O retorno de mulheres ao lar, ao cuidado primário dos filhos e da própria casa, ratificou as desigualdades de gênero. De acordo com Prates e Lima (2021), as sequelas da pandemia sobre as mulheres no mercado de trabalho podem ser observadas através de duas formas diferentes: a intensificação da sobrecarga de trabalho doméstico, maternidade e de cuidados de familiares executado sem remuneração e também porque as mulheres se encontravam de maneira desproporcional inseridas em setores especialmente afetados pela redução da atividade econômica e pelas políticas de distanciamento social, em virtude de um processo histórico de segregação ocupacional. Ainda em conformidade com as respostas dos sujeitos e também a teoria apresentada, outras categorias iniciais foram criadas e nomeadas, levando em conta subjetividade da pesquisadora ao nomeá-las. Concebeu-se as categorias iniciais **marcadores sociais, estereótipos de gênero, carreira não ascendente educação/formação**.

Concernente aos marcadores sociais, observou-se que raça e classe, associado a gênero, coloca as mulheres em posições e papéis subalternos. A E2 vai salientar que *“...as mulheres negras ainda sofrem com o racismo e as mulheres de classe baixa, com o classismo, todas elas geralmente ocupando postos de trabalhos informais e precários”*. Corrobora E1 ressaltando que os desafios que impactam mais as mulheres que os homens para o acesso ao mercado de trabalho e a melhores posições neste são historicamente construídos. Gênero é um marcador social que aliado com raça e classe torna a trajetória profissional desafiadora antes mesmo da inserção profissional. Há uma série de limitações para as "escolhas" profissionais muito antes da inserção no mercado de trabalho ou escolha de uma profissão. Assim sendo, há muito mais que gênero como limitador para as mulheres ocuparem o mercado de trabalho, pois como fala

E6 *“há a ideia de que as mulheres ainda são subordinadas aos homens e que lhes pertence ainda é vigente. Somos vistas como objeto e pertencemos aos homens, que devem nos proteger e cuidar. A relação não é horizontal e, por isso, somos discriminadas por gênero/classe/raça”*.

Destaca-se também os estereótipos, pois ainda há a ideia de que existe “coisas de meninos” e “coisas de meninas”. E7 diz:

Acredito que a nossa sociedade tem pré-conceitos que precisam ser desconstruídos. Um deles se refere às atividades que podem/devem ser executadas somente por homens ou somente por mulheres. As habilidades dos indivíduos não devem ser classificadas, conforme o gênero. Ouvi, desde criança, que os homens tinham mais habilidade com as ciências exatas, cálculo e etc., por exemplo. Discordo totalmente e atuo em uma área essencialmente quantitativa.

Em concordância, os entrevistados corroboram, afirmando que ainda existem ‘campos’ de trabalho extremamente genéricos, no qual as mulheres enfrentam inúmeras barreiras para colocação e permanência. Os campos de trabalho feminizados são, em geral, menos remunerados e socialmente desvalorizados (caso da educação básica, serviços de limpeza e de cuidado) e em campos de trabalho historicamente masculinos (política, engenharia, direito, medicina) há uma presunção de que não é um espaço para mulheres. Diante disso, Trindade (2012) fala que estereótipos são rotineiros, dotados de uma essência de alienação, e que impactam na compreensão dos indivíduos. Os estereótipos podem ser conservados por se tratar de um ato muitas vezes inconsciente, funcionando como “um conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e características particulares do homem e da mulher” (NETO et al., 2000, p. 11).

Observou-se que as mulheres, além da dificuldade de entrar e permanecer no mercado de trabalho, também sofrem para ascender em cargos de gestão, pois há diferentes barreiras que impedem o seu desenvolvimento. O mercado de trabalho é socialmente segmentado e construído a partir de um ideal de trabalhador homem. Por isso, todos os passos das carreiras de mulheres são pautados em um modelo masculino. Espera-se que certas características atribuídas à masculinidade (considerado um atributo biológico) sejam ‘performadas’ igualmente por mulheres (E1). Complementa E4 destacando que a *“dificuldade da ascensão das mulheres no mundo do trabalho é o peso das responsabilidades sociais que elas carregam. Enquanto os homens continuam um processo ininterrupto de crescimento”*. A mesma ainda ressalta que as mulheres acabam estagnando no auge de sua produtividade por conta de filhos, envelhecimento dos pais e, às vezes, da priorização da carreira dos homens a elas relacionados (E4).

A sociedade é patriarcal e a supremacia masculina é muito forte no mundo do trabalho. O capitalismo tem investido em algumas mulheres em postos de gestão. O intuito é ganhar com o trabalho delas e não o investimento no fortalecimento de gênero no trabalho. Ascender socialmente é um princípio individual que o capitalismo investe. Com isso as questões de classe, gênero e raça ficam de fora e dispersa as lutas das mulheres como um todo. Por isso, trazer as causas de todas as mulheres não é o que o capitalismo quer. Ascender menos não significar não ter qualificação, mas não ter oportunidades iguais (E6).

Lima (2008) já destacava que existem diferentes obstáculos no percurso feminino no mercado de trabalho, e há distintas consequências, tais como: desistência de uma certa carreira, sua lenta ascensão e estagnação em um dado patamar profissional. Isso é reforçado pela teoria do labirinto de cristal de Eagly e Carli (2009) que ressalta que em comparação com o caminho relativamente reto seguido pelos homens, as mulheres geralmente têm que exercer mais esforço e andar com mais cuidado para superar os obstáculos, barreiras e ascender. Há um conjunto de desafios que muitas delas enfrentam, que normalmente são maiores do que os dos homens, logo, muitas vezes suas carreiras ficam estagnadas.

Estes assuntos perpassam a necessidade da educação. Educação em todos os níveis. Discutir sobre igualdade de gênero em todos os níveis de ensino tem papel central para modificar a estrutura de desigualdade historicamente constituída no Brasil.

A educação é fundamental para a igualdade de gênero, mas não se pode pensar nela num sentido genérico. As mulheres têm níveis superiores de educação aos dos homens em quase todos os índices mundiais e isso não é garantia de igualdade de gênero. Nem mesmo é garantia de que as implicadas passem a lutar por essa igualdade no mundo do trabalho. Só há verdadeiro impacto se tivermos uma educação comprometida com valores como equidade, direitos e valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores. A educação transformadora é a que munícia as pessoas com o conhecimento de seus direitos, bem como das necessidades coletivas e individuais que devem e podem ser protegidas pelas legislações e acordos trabalhistas (E4).

Vê-se que são diferentes os motivos pelos quais as mulheres não conquistam de fato e até mesmo perdem o pouco espaço alcançado e que muitos reforçam o que o referencial teórico já apontava. Entende-se, nesse caso, que mesmo quando se reforça o que já havia sido apontado, dando a ideia de que o avanço sobre a igualdade de gênero é menor do que se imaginava, o debate se faz para que se consiga compreender porque efetivamente não se evolui como esperado e assim, avançar na igualdade de Gênero em todos os espaços.

Com intuito de ‘lapidar’ a análise dos dados, e o agrupamento das categorias iniciais, faz-se necessário a constituição de categorias intermediárias. As categorias apresentadas na sequência surgiram inicialmente do agrupamento das dez categorias iniciais. Tais categorias estão pautadas nas respostas dos sujeitos e referencial teórico. As associações das primeiras quatro categorias iniciais originaram as duas primeiras categorias intermediárias. A terceira

categoria intermediária, emergiu das categorias iniciais divisão sexual do trabalho; dupla/ tripla jornada de trabalho e desigualdade. E as últimas duas categorias intermediárias, das quatro últimas categorias iniciais, marcadores sociais; estereótipos; carreira não ascendente e educação. O quadro 6 ilustra o processo de formação da categoria intermediária.

Quadro 6 - Categorias Intermediárias

Características	Categorias Iniciais	Categorias Intermediárias
Estruturas de Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo Cultural Racista, Patriarcal e Classista - Masculino como Trabalhador Padrão - Machismo Estrutural 	<ul style="list-style-type: none"> -A sociedade brasileira é estruturada no patriarcado, machismo e sexismo; - Existe um ‘tipo de ideal’ de trabalhador (figura masculina);
Sociedade Patriarcal		
Relações de Poder		
Exploração feminina		
Trabalhador ideal/padrão		
Masculino como trabalhador padrão		
Questões históricas e culturais		
Subordinação ao masculino		
Modelo falido de trabalhador		
Falta de entendimento claro sobre cidadania		
País racista, patriarcal e classista		
Hierarquia de gênero		
Trabalho reprodutivo	<ul style="list-style-type: none"> -Divisão Sexual do Trabalho - Dupla/ Tripla Jornada de Trabalho - Maternidade/ Relacionamentos 	<ul style="list-style-type: none"> - As desigualdades no mercado de trabalho são reforçadas pela divisão sexual de trabalho e as duplas/triplas jornadas de trabalho;
Maternidade		
Jornadas de trabalho infinitas/ Múltiplas jornadas		
Casamento		
Sobrecarga		
Raça e Classe + gênero	<ul style="list-style-type: none"> - Marcadores Sociais -Estereótipos de Gênero - Carreira não ascendente - Educação/Formação 	<ul style="list-style-type: none"> - Estereótipos e diferentes barreiras, impedem a ascensão profissional das mulheres; - Gênero, raça e classe são perpetuadores das discriminações e perda de espaço no mercado de trabalho;
Discriminação		
Papéis subalternos as mulheres		
Ausência de políticas públicas		
Mulheres Frágeis		
Falta de “Educação”		

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados coletados.

Como vê-se no quadro 6, por meio das vinte e três características/expressões que apareceram na primeira e segunda rodadas da Delphi relevantes para este estudo, formulou-se as dez categorias iniciais (que serviram de base para criação do questionário da etapa quantitativa). Através destes resultados pode-se refletir e avançar na construção das categorias intermediárias. Foram criadas cinco categorias intermediárias a partir da comparação de aspectos que se assemelham ou divergem entre as vinte e três características distribuídas nas dez categorias iniciais. Tais categorias estão pautadas nas narrativas dos entrevistados e no referencial teórico.

Das primeiras quatro categorias iniciais, emergiram as duas primeiras categorias intermediárias. A primeira categoria intermediária fica definida como “**a sociedade brasileira é estruturada no patriarcado, machismo e sexismo**”. Em relação a esta categoria, pode-se inferir que aquilo que está intrínseco em nossa sociedade, é diretamente refletido no mercado de trabalho, ou seja, o que acontece com as mulheres no mundo do trabalho é reflexo da sociedade em que se vive. A E3 ressalta que “*somos uma sociedade estruturada com base no patriarcado e no racismo. Infelizmente os valores que formam a sociedade brasileira não são efetivamente compartilhados por muitos setores da sociedade*”. Reforça E6 destacando que “*há concomitância da dominação/exploração do patriarcado/racismo/capitalismo/colonialismo sobre a vida das mulheres*”. Esses sistemas de dominação ainda impedem as diversas mulheres de assumir seu lugar social. O patriarcado se apresenta como forma de patrimonialismo pessoal, em que se sente dono do outro, exercendo uma forma de domínio da força física e do pensamento. A razão é o machismo, crenças e subalternidade. Temos uma continuidade na estrutura de dominação. Ela está submetida a um conjunto de procedimentos que limitam a chamada liberdade de gênero. Compreender a concepção de dominação masculina é de suma importância para o entendimento da submissão sentida pelas mulheres. Embora o seu uso tenha diferentes opiniões, é normal a percepção de que o patriarcalismo é uma instituição da sociedade dominada pelos homens, que colocam as mulheres à mercê e oprimidas debaixo de seu poder em vários âmbitos, como sociais, políticos e econômicos (BIROLI; MIGUEL, 2014). Lerner (2019, p. 290) ratifica “a definição de patriarcado sugere que homens têm o poder em todas as instituições importantes da sociedade e que as mulheres são privadas de acesso a esse poder”. Compreende-se que a sociedade está estruturada em um tipo ideal masculino, o que nos leva a segunda categoria intermediária.

A segunda categoria intermediária aponta “**Existe um ‘tipo de ideal’ de trabalhador (figura masculina)**”. De acordo com E1 “*o mercado de trabalho é socialmente segmentado e construído a partir de um ideal de trabalhador homem. Por isso, todos os passos das carreiras*

de mulheres são pautados em um modelo masculino”. Complementa E4 que diz “*não se pode esquecer também que a legislação trabalhista vigente visa um trabalhador padrão que é ao mesmo tempo masculino e com as questões que normalmente oneram as mulheres (cuidado da casa e crianças) resolvidas*”.

As atualizações da CLT continuaram a visar o masculino como o padrão do trabalhador, cabendo às mulheres trabalhadoras se adequarem e "alcançar" os níveis de o operário padrão, o qual é também, um operário/trabalhador ideal. Nessa estrutura, ambos trabalhadores e trabalhadoras são compreendidos como pessoas cujo trabalho está acima e livre de compromissos familiares (aqueles que, no mundo ideal da desigualdade de gênero, seriam cumpridos exclusivamente pelas mulheres). Trata-se de um modelo em que o capital desconsidera completamente as exigências que envolvem a reprodução da vida. Enquanto trabalho não for pensando a partir de quem trabalha e não de quem contrata, não se pode esperar melhorias para nenhum gênero no âmbito do trabalho (E5).

Para Rocha et. al. (2013) a legislação trabalhista deve manifestar as particularidades da situação das mulheres no mundo laboral, levando em conta a desigualdade em relação ao homem vivenciada ao longo dos anos e a busca constante pela obtenção do espaço no mercado de trabalho, garantindo e assessorando de maneira integral os direitos trabalhistas da mulher, sem permitir que lacunas as dificultem. As leis devem ser reformadas e amplas, para desenvolver melhorias e simetria no mercado de trabalho para a mulher. Atualmente isso não acontece e perpetua-se um modelo em que a necessidade de adaptação novamente é das mulheres.

Em continuidade a categoria intermediária três aponta: “**as desigualdades no mercado de trabalho são reforçadas pela divisão sexual de trabalho e as duplas/triplas jornadas de trabalho**”. Esta questão aparece constantemente e foi citado anteriormente no referencial teórico e nas categorias iniciais. Fato é que o trabalho reprodutivo que as mulheres realizam, influencia diretamente em sua situação no mercado de trabalho. “*A divisão sexual do mercado de trabalho brasileiro é persistente. Há campos de trabalho extremamente generificados, no qual as mulheres enfrentam barreiras para colocação e permanência*” (E1). Em relação a dupla/tripla jornada E3 ressalta que é “*um abuso que insiste em nos subjugar e oprimir*” e E5 reforça que é “*um esforço dobrado, para fazer "frente" a todos esses papéis*”. Destaca-se o que foi supracitado na teoria, que o mercado de trabalho outorgou a saída do ambiente doméstico e a chance de se posicionar ao lado do homem na produção social, em contrapartida, tal introdução no ambiente produtivo não demonstrou sua liberdade do ambiente reprodutivo, muito menos sua emancipação e libertação, pois ela manteve-se sendo explorada, não só no âmbito familiar, mas também no mercado de trabalho (AMARAL, 2012).

Concernente a quarta categoria intermediária infere-se que os **“estereótipos e diferentes barreiras, impedem a ascensão profissional das mulheres”**. E7 salienta que as mulheres quase sempre têm que se reafirmar no mercado de trabalho, demonstrando suas competências e habilidades, pois a sociedade reconhece funções de liderança como masculina, devido ao contexto histórico e estereótipos existentes. Para E4 *“barreiras existem por serem estruturais na sociedade patriarcal em que vivemos e na forma como nos desenvolvemos cultural e historicamente”*.

Uma sociedade tão marcada pela hierarquia como é a brasileira tem verdadeiramente muita dificuldade de entender a igualdade no mercado de trabalho. A tendência é que os elementos primazes de nossa construção social - o elitismo, o servilismo, o racismo, o machismo - sejam não somente reproduzidos, como praticamente se configurem como a regra das relações de trabalho (E3).

Eagly e Carli (2009) expressam o que está por detrás da discriminação contra as mulheres são os pensamentos feitos sobre homens, mulheres e liderança. As mulheres são culturalmente vistas como inferiores, frágeis. Enquanto os homens são mais ativos, demonstrando confiança, hostilidade e autonomia. Essas associações, que não apenas divergem do que é real como também retratam um pensamento patriarcal e misógino, legitimando a resistência ao feminino nos cargos de alta posição. Ainda existem muitas barreiras a serem rompidas para que se ultrapasse as desigualdades de gênero em todos os espaços (WASKIEWICZ et. al., 2022).

A última categoria intermediária reforça **“gênero, raça e classe são perpetuadores das discriminações e perda de espaço no mercado de trabalho”**. Essa constatação deu-se pelo fato da maioria dos entrevistados ressaltarem que há marcadores sociais que afetam a posição não somente a entrada como a permanência das mulheres no mercado de trabalho. E2 diz que *“a raça e a classe social são determinantes para definição dos postos de trabalho a serem ocupadas”*. Em concordância E3, E4 e E6 ressaltam respectivamente que *“somos um país racista, patriarcal e classista. Portanto, esta formação impacta plenamente o mercado de trabalho. Haja vista as denúncias de trabalho análogo a escravidão”* (E3).

Nossa sociedade é estruturalmente racista, elitista e dada ao servilismo. As classes abastadas não querem apenas possuir, expressam não raro seu desejo de serem servidas e de poderem rebaixar e humilhar os que não partilham de seu mesmo status. Tais elementos acabam refletindo na forma como se dão as relações de trabalho. O passado escravista tem seu papel aqui também, configurando que trabalhadoras e trabalhadores subalternos tem uma cor específica. Além disso, há uma ideia de que as pessoas socialmente empobrecidas "devem" aceitar qualquer condição de trabalho, pois "precisam" e não podem fazer exigências (E4).

“*Interseccionar gênero, classe e raça é a tecla que as feministas vêm tocando pra fazer a análise das relações de trabalho no mundo contemporâneo, que continua a explorar a classe trabalhadora, em especial as mulheres*” (E5). Saffioti (2015) defende a ideia de que as variáveis gênero, classe social, raça/etnia estabelecem três subestruturas refletidos por uma estrutura de poder. Surge a necessidade de analisar-se “as estruturas de poder de modo mais amplo, não com o objetivo de somar ou sobrepor opressões, mas para propor que maneira as várias relações sociais funcionam e se entrecruzam na dinâmica da opressão-exploração do trabalho feminino” (SILVA; COSTA, 2022, p. 5).

Neste cenário, compreende-se de maneira mais aprofundada que são distintas e complexas as razões pelas quais as mulheres encontram desigualdades no mercado de trabalho brasileiro, não conquistam espaços e não alcançam certas posições. No entanto, com base na primeira e segunda rodadas da Delphi, pode-se alcançar alguns resultados e a partir das categoriais iniciais e intermediárias apresentadas, pode-se amparar a construção das categorias finais e assim alcançar ao objetivo específico um. O quadro 7 expõe a constituição final formada por três categorias denominadas: Dominação Masculina; Papéis Sociais (Trabalho Reprodutivo *versus* Trabalho Produtivo) e Obstáculos na carreira feminina. As mesmas foram construídas com propósito de respaldar as interpretações e inferir os resultados. As categorias finais expressam a síntese do que foi identificado no decorrer da análise desta fase qualitativa. O quadro 7 expressa a formação das categorias até chegar as categorias finais.

Quadro 7 - Categorias Finais

Categorias Iniciais	Categorias Intermediárias	Categorias Finais
<ul style="list-style-type: none"> - Modelo Cultural Racista, Patriarcal e Classista - Masculino como Trabalhador Padrão - Machismo Estrutural 	<ul style="list-style-type: none"> -A sociedade brasileira é estruturada no patriarcado, machismo e sexismo; - Existe um ‘tipo de ideal’ de trabalhador (figura masculina); 	<p>I. Dominação Masculina</p>

<p>-Divisão Sexual do Trabalho</p> <p>- Dupla/ Tripla Jornada de Trabalho</p> <p>- Maternidade e Relacionamentos</p>	<p>- As desigualdades no mercado de trabalho são reforçadas pela divisão sexual de trabalho e as duplas/triplas jornadas de trabalho;</p>	<p>II. Papéis Sociais (Trabalho Reprodutivo <i>versus</i> Trabalho Produtivo)</p>
<p>- Marcadores Sociais</p> <p>-Estereótipos de Gênero</p> <p>- Carreira não ascendente</p> <p>- Educação/Formação</p>	<p>- Estereótipos e diferentes barreiras, impedem a ascensão profissional das mulheres;</p> <p>- Gênero, raça e classe são perpetuadores das discriminações e perda de espaço no mercado de trabalho;</p>	<p>III. Obstáculos na carreira feminina</p>

Fonte: Elaborado pela autora, com base na coleta.

As categorias finais expressadas no quadro 7, demonstram os principais motivos que contribuem para a falta de espaço e manutenção das desigualdades das mulheres no mercado de trabalho, mesmo com a constante busca pela igualdade de gênero em nossa sociedade. As mesmas foram identificadas e denominadas a partir do que foi analisado nas rodadas da Delphi, das categorias iniciais e intermediárias e também do referencial que embasa este estudo.

A primeira categoria final que sintetizou as demais categorias é a **Dominação Masculina**. Há uma estrutura na sociedade brasileira que expõe de forma clara as desigualdades existentes e do porquê existem limitações para as mulheres no mercado de trabalho. Essa estrutura impede o pleno desenvolvimento feminino e o alcance da igualdade de gênero no mundo do trabalho. E6 diz que *séculos de dominação, vindos da família, da religião e do estado, construíram a ideia de hierarquias entre as pessoas/povos/classes/gênero. A supremacia masculina ocupou esse lugar de dominação e ainda permanece lá. A dominação muda de roupa, mas permanece ditando a norma social. Não considerar a outra pessoa como ser humano igual a mim contribui com a manutenção das desigualdades.*

A humanidade historicamente carrega desde a gênese de sua construção, os traços de conflitos, desigualdades, processos de subjugação e de dominação entre os indivíduos, de modo a transformar as relações de gênero, humanas e sociais, em dispositivos de poder e de submissão. Ao passo que as relações estruturantes entre masculino e feminino são assimétricas

e desiguais, mantêm-se a figura feminina subjugada à masculina e ao domínio dos homens (COSTA, 2008).

O masculino é o ser dominante, independentemente das situações. É o que governa, o que tem honra e capacidades de encarar a esfera pública. É assim que se pode compreender a definição social de homem ou mulher, ou de forma mais precisa, o que é ser homem e o que é ser mulher. Para Bourdieu, a divisão entre os gêneros parece estar na ordem das coisas, como por vezes dito que é normal, natural, ao ponto de que não se pode evitar. Ela está presente, ao mesmo tempo, em estado objetivado nas coisas, em todo o mundo social e, em estado incorporado, nos corpos dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação (BOURDIEU, 2012).

O mesmo autor ainda destaca que o mercado é o local que confronta a casa, é a reprodução de todo o âmbito público: é nele que os homens se situam e se encontram como tais por efetivarem as condições morais dos princípios e símbolos masculinos, que são ligados no espaço público no qual encontram a aprovação de outros homens. Assim como o privado é a reprodução do lugar separado para a execução das atitudes das mulheres, o mercado é o lugar onde os homens devem estar. O autor completa dizendo que alcançar o espaço público do trabalho não é suficiente para a autonomia das mulheres, pois o mercado reafirma um espaço típico masculino que as mulheres ocupam apenas periféricamente, onde é comprovado a desvalorização do trabalho feminino e sua força de trabalho pertence aos homens, pois são eles quem direcionam os projetos delas para aos fins masculinos (BOURDIEU, 2012).

Para Silva e Costa (2022, p. 2), “ao analisar o mundo do trabalho é importante perceber que as formas de exploração e dominação ocorrem de maneira diferente e mais acentuada na vida das mulheres trabalhadoras”. Assim, as relações sociais caracterizam-se pelo poder dos homens sobre as mulheres. Essa visão patriarcal e androcêntrica faz, portanto, com que se crie um conjunto de oposição entre os gêneros, de modo a estabelecer uma divisão do mundo entre o feminino e o masculino, inclusive no mercado de trabalho, fazendo com que as mulheres percam muitas vezes os espaços conquistados com mais facilidade e não o alcance efetivamente.

Neste cenário emergiu a segunda categoria final **Papéis Sociais**, que é ratificado por meio do trabalho reprodutivo *versus* o trabalho produtivo. Kergoat (2009), salienta que os papéis sociais se tornam sexuados, uma condição naturalizada, quando, na verdade, são resultados da relação do grupo social feminino e do grupo social masculino, os quais estão sempre em inquietude, por causa do trabalho e suas divisões. Cisne (2018) aponta uma diferenciação dos atributos femininos e masculinos em uma categorização social por gênero.

Essa categorização define a educação de meninos e meninas desde pequenos e cria uma organização social baseada no domínio masculino, que conta com instituições notáveis pela sociedade (igrejas e escola, dentre outros) para ratificar tais distinções. Se, por um lado, a grande parte das meninas recebem orientações para desenvolver atividades domésticas, mantendo atributos como submissão e passividade, por outro, os meninos são instruídos para serem decididos, fortes e provedores da família (CISNE, 2018). Essas características, ditas femininas, se evidenciam com a divisão sexual do trabalho e desvalorizam o que é realizado pelas mulheres. Isso é reverberado no mercado de trabalho, fazendo com que as mesmas tenham jornadas infinitas de trabalho, trazendo consequências à saúde física e emocional, além de prejudicar o desenvolvimento de suas atividades profissionais.

Logo, a última categoria final destaca os **Obstáculos na carreira feminina**. Para E2 as barreiras perpassam todos os elementos como: machismo, sexismo, racismo, transfobia, lesbofobia, bifobia, dentre outros.

Barreiras tangíveis: preferência pelos homens para postos de trabalho; salários menores; horários não flexíveis; exigência de engajamento total e priorização do trabalho em detrimento de toda a vida fora do trabalho; legislação ainda pouco equitativa. Barreiras intangíveis: responsabilidades sociais de cuidado que pesam sobre as mulheres; priorização da carreira dos homens; peso das cobranças sociais para as mulheres se engajarem (mesmo que sozinhas) na maternidade, no cuidado de crianças e idosos; nos cuidados do lar (da execução ao gerenciamento). Sua superação passa por uma revisão de nossas narrativas históricas, bem como todo um novo sistema educacional (E4).

A isso Eagly e Carli (2009) denominam ‘Labirinto de cristal’. Para as autoras teto de vidro falha em incorporar a complexidade e a variedade de obstáculos que as mulheres podem enfrentar em suas jornadas. Na verdade, as mulheres não são rejeitadas apenas quando atingem o penúltimo estágio de uma carreira. Elas ficam estagnadas em várias partes, até chegar este estágio. A metáfora do teto de vidro representa um único obstáculo. Mas os desafios que as mulheres enfrentam são múltiplos, complexos e mutáveis.

Através das análises realizadas na fase qualitativa desta pesquisa, procurou-se alcançar o objetivo um que foi “Compreender a partir da perspectiva e *expertise* de pesquisadores de universidades federais do Estado do Rio Grande do Sul os motivos para a falta de espaço das mulheres do mercado de trabalho brasileiro, mesmo com os esforços na promoção da igualdade de gênero”. Acredita-se que se alcançou o objetivo, pois foi possível verificar desde o início desta análise, características e formular categorizações (iniciais, intermediárias e finais) que evidenciaram os motivos pelos quais mesmo com todos esforços de diferentes órgãos em promover a igualdade gênero, as mulheres continuam a ser mais vulneráveis no mesmo. Há

uma estrutura em nossa sociedade, fundada na dominação masculina, que determina os papéis sociais tanto das mulheres quanto dos homens e que impõe diferentes barreiras na carreira profissional das mulheres.

Os caminhos para as mulheres no mundo do trabalho sempre foram além de tardios, complexos. Diferentes são os motivos pelos quais isso acontece, no entanto, sabe-se que muitas mudanças já ocorreram. Se antes as mulheres não ocupavam nenhum espaço, hoje as mesmas ocupam posições até mesmo consideradas masculinas. A igualdade de gênero tem sido debate de diferentes órgãos e acredita-se que tem reverberado na sociedade e no mercado de trabalho, através das oportunidades que muitas organizações dispõem. Todavia, tudo isso não é o suficiente para extinguir as desigualdades de gênero e discriminações que as mulheres sofrem, pois, os principais motivos para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho, continuam os mesmos e até mesmo mais agravados quando observa-se momentos de crise. As mesmas continuam a ter que ‘lutar’ com mais intensidade para conseguir um emprego e ter uma carreira e a todo momento correm o risco de perdê-la. Ascender é um desafio, pois ainda há a ideia que posições de liderança são para homens. A estrutura social brasileira mantém certos padrões e as mulheres são as mais vulneráveis a ela.

5.2 Fase quantitativa

A partir das categorias iniciais da etapa qualitativa, formulou-se o questionário da etapa quantitativa e após a coleta com o mesmo, houve a tabulação dos dados no *Excel*. Realizou-se a análise descritiva, para alcance do objetivo específico dois desta pesquisa: verificar, a partir do ponto de vista de pesquisadores brasileiros, que estudam o tema gênero e mercado de trabalho, as razões pelas quais as mulheres enfrentam desafios e não aumentam seu espaço no mercado de trabalho brasileiro.

5.2.1 Análise Descritiva

No que se refere às 50 questões do questionário, nove relacionavam-se a variáveis sociodemográficas, 40 são as que constituem a escala tipo *Likert* de cinco pontos concernente aos construtos teóricos e as categorias iniciais identificados na primeira fase da pesquisa, com a coleta qualitativa. Para mais, o questionário dispôs de uma questão ‘extra’ para que os respondentes classificassem em ordem crescente as características que entendem ser as que mais impactam na falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Essas características foram: modelo cultural racista, classista e patriarcal; masculino como

trabalhados padrão; machismo estrutural; divisão sexual do trabalho; dupla/tripla jornada de trabalho; maternidade/relacionamentos; estereótipos de gênero; carreira não ascendente e educação/formação. Optamos por utilizar as mesmas nomenclaturas das categorias iniciais como forma de criar uma conexão nas análises dos resultados. Uma vez que as categorias iniciais já davam um indicativo de que, em geral, os achados reforçavam o que a teoria também já apontava e que o ambiente acadêmico segue identificando os mesmos desafios no que diz respeito a igualdade de gênero no mercado de trabalho, mesmo com os avanços nas mais variadas frentes sobre o assunto.

No primeiro momento da análise descritiva, serão relatadas as características da amostra da fase quantitativa, que obteve em 451 respondentes. Posteriormente, serão realizadas análises das variáveis dispostas na escala considerando os valores obtidos em relação as medidas de tendência central (MTC) e de dispersão.

5.2.1.1 Variáveis Sociodemográficas

Como citado anteriormente os respondentes desta fase foram pesquisadores que trabalham com gênero, igualdade de gênero e mercado de trabalho, de todo território brasileiro e de diferentes universidades (públicas e privadas). Os resultados desta fase são complementares aos resultados da fase qualitativa e permitem, juntos, montar um panorama sobre o tema em questão e apontar as respostas ao objetivo geral da pesquisa, a vir posteriormente.

Foram identificadas entre os respondentes 170 universidades distintas, tanto públicas como privadas. Inferiu-se que 76,71% foram pesquisadores vinculados a universidades públicas e 22,41% de universidade privadas. Neste cenário, através da medida central moda, a universidade que apareceu com mais frequência foi a Universidade Estadual Paulista (UNESP), seguida pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Universidade Federal Fluminense (UFF); Universidade de São Paulo (USP); Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Universidade Federal do Paraná (UFPR); Universidade Federal de Goiás (UFG); Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MG); Universidade de Brasília (UNB); Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC SP); Universidade Estadual de Maringá (UEM); Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Universidade Federal do Amazonas (UFAM) e Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). As demais universidades tiveram frequência menor que cinco respondentes.

No que se refere a função que os pesquisadores ocupavam, as mesmas foram categorizadas da seguinte maneira: professor/docente (1); estudante (2); pesquisador (3); professor e pesquisador (4); gestor (5); técnico (6) e outros (7). Assim, também de acordo com a moda a função que apareceu mais vezes foi a de ‘professor/docente’, sendo responsável por 80,70%. Os estudantes foram 2,44%, os pesquisadores 1,99%, os professores que se colocaram também como pesquisadores foram 6,21%, os gestores 7,32%, os técnicos 0,45% e aqueles que não colocaram a função que ocupavam foi 0,89%.

Através das respostas pode-se inferir 239 áreas de atuação. Destas, a área de atuação que apareceu com mais frequência foi a “Educação”. Também foram selecionadas as doze que tiveram uma maior moda, ou seja, apareceu com mais frequência, que foram: Educação 6,88%; seguido de Administração 3,54%; Comunicação 2,44%; Linguística 2,22%; História 2%; Ciências Humanas 1,77%; Estudos Organizacionais 1,55%; Gênero e Sexualidade 1,55% e Psicologia, Saúde do Trabalhador, Sociologia e Ciências Sociais Aplicadas 1,33%. As demais áreas de atuação apresentaram baixa representatividade, menos de um por cento.

O público em relação a área de formação apresentou 113 áreas de formação agrupadas. Conforme a medida da moda, pode-se constatar que a formação que mais apareceu foi em “Psicologia”. Conforme os dados, elencaram-se as áreas que tiveram maior representatividade, que foram: Psicologia 7,32%; Administração 6,43%; Sociologia 6,20%; Educação e Serviço Social 5,76%; História 5,55%; Direito 4,88%; Letras e Ciências Sociais 3,99% e Economia 3,54%. Assim como na área de atuação, apresentou-se as áreas que apresentaram um percentual maior que um por cento de respondentes.

À vista dos dados apresentados, entende-se que os pesquisadores que investigam ou aprofundam-se sobre o fenômeno estudado, estão em diferentes áreas, tanto de atuação, quanto de formação, o que pode-se constatar que é algo que ‘afeta’ a todos e mais do que isso, quando observa-se as formações entende-se quem está olhando para mulheres, mercado de trabalho e/ou igualdade de gênero, são áreas que buscam compreender o comportamento humano e tudo o que o cerca. Ciências Sociais Aplicadas e Humanas dominam o campo de estudo. Considerando este um estudo vinculado à área da administração, cabe um destaque os dados remontam a uma ideia de que as práticas que estão intrínsecas na sociedade e reproduzidas no ambiente organizacional, logo, enquanto não houver mudanças de ordem estrutural/social sobre o tema, provavelmente os resultados de estudos com esse enfoque permanecerão apontando dados muito similares.

Concernente a idade dos pesquisadores, a média foi de 52 anos, sendo a que mais apareceu com frequência, 56 anos. As idades dos mesmos foram divididas em cinco categorias

para uma melhor compreensão. De 20 a 30 anos teve-se 10 respondentes, o que corresponde 2,22% da amostra. De 31 a 40 anos obteve-se 57 pessoas, sendo 12,64%. A idade de 41 a 50 anos houve um aumento significativo dos respondentes, 119, sendo 26,38%. De 51 a 60 foi o maior número de respondentes 162 pessoas, sendo 32,92% da amostra. De 61 ou mais também se inferiu 103 respondentes, correspondendo a 22,84%. Neste cenário, pode-se perceber que dentro a amostra deste estudo, os pesquisadores com idade mais avançada, dedicam mais tempo a não somente realizar pesquisas sobre esta temática, como também a participar das mesmas, dado que foram o maior número nesta pesquisa. Quanto aos mais jovens pode-se inferir que pesquisam, mas não se disponibilizam para participar na mesma proporção, haja vista, o número de respondentes.

No tocante ao estado civil dividiu-se em cinco categorias: (1) solteiro; (2) casado; (3) união estável; (4) separado/divorciado e (5) viúvo. Constatou-se de acordo com a moda que a maioria dos respondentes são casados, representando 46,57% da amostra. 25,94% são solteiros; 18,18% são separados/divorciados; 7,54% tem união estável e 1,77% são viúvos. Quanto aos filhos, verificou-se que 284 dos respondentes tem filhos, que corresponde a 62,97% da amostra. A quantidade de filhos varia dentro os 284 pesquisadores. 106 (37,33%) tem um filho; 128 tem dois filhos (45,08%); 43 tem três filhos (15,14%) e 7 tem quatro filhos (2,46%). No que se refere a não ter filhos 167 responderam que não tem, o que corresponde a 37,03% da amostra.

O público em relação ao gênero correspondeu a 74,06% feminino e 25,94% masculino. Destaca-se que não houveram respostas diferentes de feminino, masculino ou cisgênero por isso não existem mais categorias informadas. Quanto ao Estado dos respondentes obteve-se respostas vindas de 24 Estados diferentes, mais o Distrito Federal. Foi constatado de acordo com a moda que o mais apareceu com frequência foi o Rio Grande do Sul sendo 13,97%; seguido de São Paulo 12,64%; de Minas Gerais com 10,87%; Rio de Janeiro sendo 10,65%; Paraná com 9,97%; Santa Catarina 6,20%; Bahia 4,66%; Goiás 4,44%; Paraíba 3,76%; Mato Grosso do Sul 3,33%; Pernambuco e Distrito Federal 2,89%; Espírito Santo e Pará 1,77%; Maranhão 1,55%; Amazonas e Piauí 1,33%; Mato Grosso, Rio Grande do Norte e Sergipe 1,11%; Alagoas 0,89%; Tocantins 0,67%; Acre 0,45% e Rondônia e Roraima 0,23%. O Mapa abaixo permite uma melhor visualização dos Estados alcançados e mostra-nos a abrangência da pesquisa. Os únicos Estados do quais não foram obtidas contribuições/ respostas para a pesquisa foram o Amapá e Ceará.

Figura 7 - Mapa do Brasil com a marcação dos Estados dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora no Google MyMaps (2022).

Os dados supracitados evidenciaram um panorama de quem foram os respondentes deste estudo, apresentando diferentes características da amostra. Seguidamente serão analisados, por meio de estatística descritiva as questões das variáveis da escala tipo *Likert*. Cabe salientar, que antes de iniciar as análises estatísticas, foram realizados dois testes de normalidades da amostra. Os testes realizados foram de Shapiro-Wilk e Kolmogorov-Smirnov. Ambos indicaram a não normalidade da amostra, o que é esperado em estudos com muitas questões em escala, como é o caso do instrumento elaborado para esta pesquisa. Os testes de normalidade também servem para indicar o uso de testes paramétricos ou não paramétricos, em caso de testes de hipótese. Destaca-se que considerando o objetivo específico de trazer um panorama dos pesquisadores, neste momento optamos por seguir com estatística descritiva, sem segmentação de análise por grupos, com testes de hipótese.

Além dos testes de normalidade, foi feito um teste do Alpha de Cronbach para verificar a confiabilidade do instrumento em medir exatamente aquilo que se esperava que fosse medido. O resultado do Alpha foi satisfatório, com um valor significativo de 0,96, indicando que as

variáveis medem exatamente aquilo que se esperava. Sendo assim, há maior confiança de que os resultados aqui evidenciados permitem que, em estudos futuros, se avance nos porquês da repetição de padrões, investigando a população em geral.

5.2.1.2 Análise das variáveis da escala do tipo *Likert* e da questão de classificação

A escala do tipo *Likert* utilizada como explicado anteriormente foi de cinco pontos, sendo eles: (1) Discordo Totalmente; (2) Discordo Parcialmente; (3) Nem concordo, nem discordo; (4) Concordo Parcialmente e (5) Concordo Totalmente.

Ao analisar os resultados da estatística descritiva fornecida pelo *Excel*, salienta-se os valores da moda, em virtude que se averiguou que os dados estão predominantemente na extremidade, o que faz com que grande parte dos pesquisadores tenham concordância, como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 - Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância do primeiro bloco do questionário

Afirmativas do Primeiro Bloco	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Variância
1.O patriarcado está estabelecido nas relações da sociedade. Entre os reflexos, mulheres ainda têm que viver em contextos e ambientes machistas e misóginos;	4,57	5	5	0,91	0,82
2.A desigualdade das e nas relações de gênero é mantida por uma estrutura de poder, ou seja, também formada por um aparato político, econômico e social que perpetua hierarquias, sobretudo com relação ao lugar social da mulher;	4,73	5	5	0,68	0,45
3.O poder, nas suas várias formas sempre foi e continua sendo essencialmente masculino;	4,14	4	4	1,03	1,05
4.O que contribui para que exista discriminação de gênero nas relações de trabalho é o fato de haver um modelo patriarcal enraizado, assentado na superioridade masculina no mercado de trabalho;	4,56	5	5	0,72	0,52
5.Temos uma sociedade hierarquizada e consolidada em valores que privilegiam a figura masculina;	4,63	5	5	0,76	0,59
6.O mercado de trabalho é socialmente segmentado e construído a partir de um	4,32	5	5	0,93	0,86

ideal de trabalhador homem. Por isso, todos os passos das carreiras de mulheres são pautados em um modelo masculino;					
7.O preconceito de gênero é um mecanismo que reproduz a ordem social presente na sociedade e se manifesta no mercado de trabalho na medida em que as mulheres não tem as mesmas oportunidades e direitos e não é colocada como ‘padrão’, assim como os homens;	4,52	5	5	0,77	0,61
8.Estruturalmente, as mulheres são preteridas nos postos de trabalho. A legislação trabalhista vigente visa um trabalhador padrão que é ao mesmo tempo masculino e com as questões, que normalmente oneram as mulheres (cuidado da casa, crianças e idosos) – resolvidas;	4,44	5	5	0,89	0,79
9.O mercado de trabalho atua como revelador da desigualdade por gênero e reflete práticas intrínsecas na sociedade como machismo e sexismo;	4,61	5	5	0,77	0,58
10.O sistema de dominação (machismo estrutural), impedem as diversas mulheres de assumir seu lugar social;	4,30	4	5	0,93	0,86
11.O machismo estrutural trata-se de uma norma histórica e diretamente relacionada com relações de poder. Assim, historicamente os homens detiveram o poderio econômico, político e, portanto, a ordem social se constitui de forma a privilegiar os homens, unicamente por serem homens;	4,52	5	5	0,79	0,61
12.A desigualdade de gênero é demonstrada por meio de práticas que desprezam, desqualificam, desautorizam e violentam as mulheres, tomadas como seres de menor prestígio social;	4,58	5	5	0,78	0,61

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados coletados pelo questionário.

A tabela 1, é concernente ao primeiro bloco do questionário, que teve doze questões e foi formado tendo por base as três primeiras categorias iniciais, que são: **Modelo cultural racista, patriarcal e classista** (estruturas de poder, sociedade patriarcal e relações de poder); **Masculino como trabalhador padrão** (exploração feminina e trabalhador ideal/padrão); **Machismo estrutural** (masculino como trabalhador padrão, questões históricas e culturais, subordinação ao masculino, modelo falido de trabalhador, falta de entendimento claro sobre cidadania, país racista, patriarcal e classista e hierarquia de gênero).

É possível inferir que em relação ao **Modelo cultural racista, patriarcal e classista** (quatro primeiras questões), os respondentes apresentaram nas questões 1,2 e 4 um valor 5 de

moda, que conforme a escala *Likert* utilizada, significa que a opção “Concordo totalmente” se repetiu mais vezes entre os pesquisadores do estudo. Essa opção evidenciou-se não somente no que diz respeito as três variáveis ressaltadas, como também em onze das doze do primeiro bloco. A única questão que apresentou uma moda diferente foi a questão 3, onde os respondentes concordam parcialmente com a afirmativa. Referente aos valores de média, a questão que se destacou foi a 2: “A desigualdade das e nas relações de gênero é mantida por uma estrutura de poder, ou seja, também formada por um aparato político, econômico e social que perpetua hierarquias, sobretudo com relação ao lugar social da mulher”, que expressou uma média de 4,73%, em que 81,15% dos respondentes concordaram de alguma maneira com esta questão.

De acordo com estes pesquisadores o que pode estar por detrás para a questão da falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho, mesmo com a constante busca pela igualdade de gênero, é a estrutura de nossa sociedade, que é mantida por diferentes fatores, que legitimam hierarquias, o que vai ao encontro do que Costa (2008) diz que organização sexual hierárquica da sociedade, tão necessária ao domínio político, alimenta-se do domínio masculino na estrutura familiar (esfera privada) e na lógica organizacional das instituições políticas (esfera pública) construída a partir de um modelo masculino de dominação. Neste contexto o poder é entendido como manifestações de correlação de forças centralizadas no controle, na opressão que sugere um dominador e um dominado, arraigado nas relações sociais, culturais, econômicas, políticas e sexuais (FOUCAULT, 1999). Corroborando Alves (2018), ao afirmar que os sexismos no mercado de trabalho fazem parte de uma cultura enraizada com o poder de atribuir a homens e mulheres, de forma distinta, as profissões que melhor podem desempenhar. Ou seja, esta estrutura social, faz com que as mulheres sejam limitadas em todas as esferas e estejam subjugadas ao domínio masculino e isso é ratificado pela categoria final da análise qualitativa, dominação masculina, o que muitos denominam por patriarcado, em que as questões 1 e 4 destacam e a maioria dos respondentes (73,62% e 65,18%, respectivamente) concordam totalmente.

No que tange as afirmativas sobre **Masculino como trabalhador padrão** (questões de cinco ao oito), os pesquisadores apresentaram uma moda valor 5, concordo totalmente com as questões, onde a mesma revelou-se com mais frequência. Quanto os valores das médias a questão 5 foi que se sobressaiu: “Temos uma sociedade hierarquizada e consolidada em valores que privilegiam a figura masculina”, possuindo uma média de 4,63, no qual corresponde a 73,18% dos respondentes que concordaram com esta afirmação. Macêdo e Macêdo (2004) ressaltam que o que é masculino é mais reconhecido, em consequência, a relação entre gênero

resulta uma disposição desigual de poder, soberania e valor entre as pessoas conforme o seu sexo. Neste sentido Núñez (2001) diz que as relações sociais de gênero são estruturantes e operam nos modos de organização de uma sociedade num tempo e num espaço estruturando e sendo estruturada pelas relações de poder. Zabotti e Bertolini (2019, p. 7) ratificam falando que “o gênero é um princípio organizador da sociedade em que as relações sociais são estruturadas por diferenças hierárquicas entre homens e mulheres na sociedade”. Pode-se dizer que isso é ratificado pela questão sete onde obteve uma média de 4,52 em que 64,53% dos respondentes concordam que o preconceito de gênero é um mecanismo que reproduz a ordem social presente na sociedade e se manifesta no mercado de trabalho na medida em que as mulheres não tem as mesmas oportunidades e direitos e não é colocada como ‘padrão’, assim como os homens.

No tocante as afirmativas sobre **Machismo estrutural** (questões do nove ao doze), como citado anteriormente, os respondentes apresentaram um valor 5 de moda, que representa que a opção “Concordo totalmente” se repetiu frequentemente entre os pesquisadores. Em relação à média a questão 9: “o mercado de trabalho atua como revelador da desigualdade por gênero e reflete práticas intrínsecas na sociedade como machismo e sexismo”, foi a que mais se destacou, com uma média de 4,61, onde diz respeito que 72,06% dos respondentes concordaram com essa questão. De modo geral, as mulheres enfrentam maiores dificuldades no mundo do trabalho. A discriminação de gênero é uma condição determinante para as oportunidades de acesso, para permanecer e ter condições de trabalho. A necessidade de mudar as condições nas quais elas se adentram e estão inseridas, constitui-se em um obstáculo significativo para construir novas relações sociais. Historicamente, é evidenciado que as mulheres enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho, tanto para conseguir uma ocupação quanto para mantê-la (DIEESE, 2013). Andrade (2016) complementa que a desigualdade de gênero deriva das diferenças culturais e da posição que a mulher ocupa nas relações sociais.

Nesta perspectiva, cabe salientar que diante das análises do primeiro bloco, que apesar dos grandes avanços das mulheres no mundo do trabalho, há uma estrutura de poder, difícil de ser rompida e que é refletida quando há modelos de trabalhador preestabelecido, sendo este modelo masculino. Logo o mercado de trabalho, segue sendo reprodutor de práticas intrínsecas na sociedade, como desigualdades, machismo e sexismo.

Em continuidade, o segundo bloco do questionário, que dispôs das questões sobre **Divisão Sexual do Trabalho** (trabalho reprodutivo e maternidade); **Dupla/ Tripla jornada de Trabalho** (jornadas de trabalho infinitas e múltiplas jornadas) e

Maternidade/Relacionamentos (casamento e sobrecarga), apresentou de acordo com a tabela 2, os seguintes resultados.

Tabela 2 - Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância do segundo bloco do questionário

Afirmativas do Segundo Bloco	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Variância
13.Aos homens cabe as atividades no mercado de trabalho como comércio, indústria, empreendimentos, liderança, dentre outros e a mulheres à esfera do lar como atividades relacionadas a cuidados e afazeres domésticos;	3,18	4	4	1,61	2,57
14.Na sociedade, existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, o trabalho de homem “vale” mais do que de uma de mulher;	3,52	4	5	1,61	2,57
15.A divisão sexual do trabalho gera uma divisão entre homens e mulheres que fortalece as desigualdades e coloca a mulher em uma posição de inferioridade;	4,45	5	5	0,91	0,84
16.A divisão sexual do mercado de trabalho brasileiro é persistente. Ainda há campos de trabalho extremamente ‘generificados’, no qual as mulheres enfrentam inúmeras barreiras para colocação e permanência;	4,67	5	5	0,69	0,47
17.A desigualdade existente entre os gêneros, pode ser também demonstrada por meio da injusta distribuição das tarefas domésticas e de cuidado com os filhos;	4,72	5	5	0,70	0,49
18.A dupla/ tripla Jornada de trabalho (trabalhar fora, trabalho doméstico e cuidado dos filhos), é uma grande sobrecarga na vida das mulheres;	4,83	5	5	0,55	0,32
19.A dupla/ tripla Jornada de trabalho é reflexo de uma sociedade estruturada no patriarcado;	4,66	5	5	0,72	0,53
20.A sobrecarga de trabalho é um problema social onde as mulheres realizam trabalhos múltiplos e se agrava quando muitas mulheres cuidam de tudo sozinhas, inclusive do sustento da casa;	4,75	5	5	0,66	0,43
21.O desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres é influenciado pela decisão de ser mãe, pelas incertezas e dilemas que vivem, isoladamente ou com seus/suas companheiros (as);	4,43	5	5	0,91	0,82

22. Um dos aspectos relevantes na manutenção da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é a diferença entre o período de licença maternidade e a licença paternidade (em dia) e também que empregadores levam em consideração que uma mulher em idade fértil poderá se afastar do trabalho por 4 ou 6 meses e um homem por no máximo 20 dias;	4,35	5	5	0,95	0,93
23. A maternidade tem sido um gargalo na vida profissional e acadêmica das mulheres. Ainda recai sobre as mulheres as responsabilidades do cuidado com as crianças. Com isso, elas atrasam sua entrada no mundo do trabalho e são desvalorizadas quando retornam após esse período de cuidado das crianças;	4,45	5	5	0,87	0,78
24. Os relacionamentos (e suas exigências) são muitas das vezes prejudiciais às carreiras das mulheres, bem como filhos. A carreira e o trabalho dos homens são colocados em primeiro lugar. Pode-se resumir nosso modelo cultural em o trabalho 'deve' ser a prioridade dos homens;	4,27	5	5	1,09	1,18

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados coletados pelo questionário.

Através dos dados da tabela 2 apresentada, é possível depreender no que concerne à **Divisão Sexual do Trabalho** (questões treze a dezesseis), que os respondentes apresentaram nas questões 14,15 e 16 um valor 5 de moda, que conforme a escala *Likert*, significa que a opção “Concordo totalmente” se repetiu com frequência entre os pesquisadores da pesquisa. Inclusive, com exceção da afirmativa 13 que apontou moda 4 (concordo parcialmente), todas as questões deste segundo bloco apresentam moda 5, ou seja, os respondentes concordam totalmente com as afirmativas. Quanto aos valores da média destaca-se a 16: “A divisão sexual do mercado de trabalho brasileiro é persistente. Ainda há campos de trabalho extremamente ‘generificados’, no qual as mulheres enfrentam inúmeras barreiras para colocação e permanência”, com uma média de 4,67, onde corresponde que 75,39% dos respondentes concordam com a questão.

A esse respeito Kergoat (2009) diz que a divisão sexual do trabalho é a forma como o trabalho é dividido socialmente entre homens e mulheres. Essa divisão se adapta a cada época e se estrutura, fundamentalmente, com base nos princípios de separação e hierarquização dos sexos. Aos homens, destinam-se os trabalhos produtivos, com maior valor social agregado, ou

seja, espaços públicos, políticos e de poder; às mulheres, o espaço da reprodução, de menor valor. Ainda conforme a autora as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são expressões indissociáveis que, epistemologicamente, formam um sistema (KERGOAT, 2009).

A divisão sexual do trabalho interfere de modo a naturalizar as atividades desenvolvidas pelas mulheres e pelos homens na sociedade e de que maneira esse processo prejudica a vida das trabalhadoras. Os trabalhos considerados de maior valor social continuam reservados aos homens, ao passo que os trabalhos de cuidado e de reprodução da força de trabalho, indispensáveis à produção e reprodução da vida, são realizados de forma gratuita pelas mulheres (SILVA; COSTA, 2022, p. 10).

Cabe ressaltar que na questão 13, apesar da moda ser 4, onde 32,60% dos respondentes concordam parcialmente, 28,39% dos pesquisadores discordam totalmente da questão. Ou seja, há discordância, segundo os mesmos, de que o motivo pela perda de espaço seja ao tipo de trabalho realizado no mercado de trabalho. Demonstrando que os demais aspectos ainda são mais preponderantes.

Concernente a **Dupla/ Tripla jornada de Trabalho** (afirmativas de dezessete ao vinte), pode-se inferir uma moda de 5, onde evidencia-se também que a opção “Concordo totalmente” apareceu mais vezes entre os respondentes. Em relação aos valores da média, a que mais se destacou foi a questão 18, com média de 4,83 e diz: “a dupla/ tripla Jornada de trabalho (trabalhar fora, trabalho doméstico e cuidado dos filhos), é uma grande sobrecarga na vida das mulheres”, onde constata-se que 87,14% dos pesquisadores concordam com a afirmativa. Isso pode ser complementado pela segunda maior média, que é da afirmativa 20: “a sobrecarga de trabalho é um problema social onde as mulheres realizam trabalhos múltiplos e se agrava quando muitas mulheres cuidam de tudo sozinhas, inclusive do sustento da casa”, com média 4,75, que equivale que 83,15% dos respondentes concordam.

Amaral (2012) vai dizer que o mercado de trabalho permitiu a saída do ambiente doméstico e a oportunidade de se posicionar ao lado do homem na produção social, em por outro lado, tal inserção no ambiente produtivo não expressou sua liberdade em relação às atividades domésticas, muito menos sua emancipação e libertação, pois ela manteve-se sendo a explorações, agora não só no âmbito familiar, mas também no mercado de trabalho. Para Melo e Thomé (2018) a mulher, esposa e trabalhadora carrega nos ombros a sobrecarga de trabalho, da reprodução da vida e do trabalho fora de casa. O trabalho neste contexto não é uma impossibilidade, mas inegavelmente implica uma dupla/tripla jornada de trabalho, muito mais pesada. Ratifica Silva e Costa (2022) ao dizer que tantas funções a se realizar são, incompatíveis com sua condição humana, visto que as mulheres têm jornadas continuadas de trabalho. É certo

que há trabalho feminino em toda parte, infelizmente, um trabalho que não é visto pela sociedade.

Quanto à **Maternidade/Relacionamentos** (questões do vinte e um ao vinte quatro) os respondentes apresentaram uma moda valor 5, concordo totalmente com as afirmativas, onde a mesma apareceu frequentemente. O público no que se refere aos valores da média, destacou a questão 21, com média 4,33: “o desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres é influenciado pela decisão de ser mãe, pelas incertezas e dilemas que vivem, isoladamente ou com seus/suas companheiros (as)”, que representa 61,87% dos pesquisadores concordam com a afirmativa. À vista disso, Saffioti (2013) diz que a maternidade não pode ser considerada como uma carga restrita das mulheres. Encontrando-se a sociedade com interesse no nascimento e desenvolvimento de novas gerações como uma exigência de sua própria conservação, é ela que deve pagar ao menos parte do preço da maternidade, ou seja, descobrir respostas pertinentes para as dificuldades de cunho profissional que a maternidade traz para as mulheres (SAFFIOTI, 2013). Silva e Costa (2022) destacam que o trabalho realizado pelas mulheres está diretamente ligado aos modelos de conciliação entre vida familiar e vida profissional e que se verifica que as mulheres precisam encontrar formas de dar conta das inúmeras atividades, inclusive da maternidade.

Não obstante pesquisas expuseram que o homem não tem assiduidade no seio familiar e que não se considera encarregado por tais cuidados, além de usufruir de uma ‘licença social’, infelizmente, a grande parte das mulheres são responsabilizadas pelo serviço da casa e cuidado das dos filhos, apoiando-o a continuar nessa condição. As próprias leis feitas pelo Estado legitimam e reforçam essa ausência, visto que o tempo concedido para licença-paternidade é apenas, cinco dias, podendo chegar a vinte dias se a empresa em que o pai trabalhar for vinculada ao Programa Empresa Cidadã do governo federal. De outra forma, a licença-maternidade é de cento e vinte dias para as mulheres que trabalham no setor privado e de até cento e oitenta dias para quem trabalha no setor público. Isso sem dúvida fortalece o desequilíbrio entre homem e mulher quando diz respeito ao cuidado. Se a ideia é incorporar o homem nas tarefas de reprodução e cuidados com o filho no período da licença paternidade, há uma grande barreira jurídica imposta pelo Estado: o tempo (SILVA; COSTA, 2022).

Observa-se que existem diferentes situações que são limitantes para as mulheres no mercado de trabalho. Neste segundo bloco, constata-se conforme os respondentes, que a divisão sexual do trabalho, dupla/tripla jornadas e maternidade/relacionamentos encontram-se entre estes fatores. Ressalta-se que estes são estritamente relacionado um com o outro e são um

impedimento para o pleno desenvolvimento e retrocesso das mulheres no mundo do trabalho, haja vista os dados apresentados.

Posteriormente, em seguimento das análises, inferiu-se sobre o terceiro bloco: **Marcadores Sociais** (raça, classe e gênero); **Estereótipos de gênero** (discriminação); **Carreira não ascendente** (papéis subalternos as mulheres) e **Educação/formação** (ausência de políticas públicas). A tabela 3, apresenta os dados.

Tabela 3 - Valores de média, mediana, moda, desvio padrão e variância do terceiro bloco do questionário

Afirmativas do Terceiro Bloco	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Variância
25.Gênero é um marcador social que aliado com raça e classe torna a trajetória profissional desafiadora para as mulheres antes mesmo da inserção profissional;	4,66	5	5	0,77	0,59
26.A ideia de que as mulheres ainda são subordinadas aos homens e que lhes pertence ainda é vigente. As mulheres são vistas como objeto que pertence aos homens, que deve proteger e cuidar. A relação não é horizontal e, por isso, somos discriminadas por gênero/classe/raça;	4,29	5	5	1,02	1,05
27.O patriarcado, aliado à classe e ao racismo são sistemas vigentes de opressão das mulheres pelos homens;	4,55	5	5	0,84	0,72
28.Gênero, raça e a classe social são determinantes para definição dos postos de trabalho a serem ocupadas. Nossa sociedade é estruturalmente racista, elitista e dada ao servilismo;	4,59	5	5	0,82	0,68
29.Aos homens são atribuídas características fortes, assertivas e poderosas, enquanto à mulher são delegadas características belas, delicadas e maternais;	4,31	5	5	1,05	1,11
30.No mercado de trabalho existe uma padronização dos atos como próprio de cada gênero que delimita as atitudes das pessoas, fazendo com que aconteça uma separação do que os homens devem fazer e o que cabe as mulheres fazerem;	4,26	5	5	1,01	1,02
31.A autoridade masculina é algo natural na sociedade e as mulheres, por sua vez, devem se submeter a tal autoridade e a situação de dominação existente, incluindo as organizações;	2,63	2	1	1,72	2,94

32.Nossa sociedade tem pré-conceitos que precisam ser desconstruídos. Um deles se refere às atividades que podem/devem ser executadas somente por homens ou somente por mulheres. As habilidades dos indivíduos não devem ser classificadas, conforme o gênero;	4,76	5	5	0,68	0,45
33.O que dificulta a ascensão das mulheres no mundo do trabalho é o peso das responsabilidades sociais que elas carregam. Enquanto os homens continuam um processo ininterrupto de crescimento, as mulheres acabam estagnando no auge de sua produtividade por conta de filhos, envelhecimento dos pais e, às vezes, da priorização da carreira dos homens a elas relacionados;	4,35	5	5	0,97	0,93
34.Observa-se que mesmo quando as mulheres são dotadas de competências e habilidades idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino, elas têm mais dificuldades de ascender em suas carreiras;	4,51	5	5	0,88	0,79
35.Apesar dos avanços, ainda há muito a ser conquistado no que diz respeito à igualdade de gênero, pois as mulheres ascendem menos em suas carreiras no mercado de trabalho;	4,70	5	5	0,65	0,43
36.As mulheres acabam tendo que se reafirmar em muitas áreas de atuação, demonstrando competência e evidenciando suas habilidades, pois a sociedade em geral reconhece que funções de liderança devem ficar a cargo dos homens;	4,55	5	5	0,78	0,66
37.Apesar das mulheres apresentarem uma boa qualificação e terem acesso à educação, as oportunidades ao mercado de trabalho ainda é limitado;	4,30	4	5	0,89	0,80
38.As mulheres atualmente possuem um maior acesso ao mercado de trabalho e a educação, no entanto, é necessário rever as condições igualitárias entre ambos os sexos;	4,55	5	5	0,85	0,72
39.A maior escolarização das mulheres não tem repercutido em mais igualdade no mercado de trabalho, ou seja, não é por falta de formação que as mulheres ganham menos do que os homens. Isso	4,45	5	5	0,95	0,91

evidencia que o problema central é social, é a discriminação de gênero;

40. Discutir sobre igualdade de gênero em todos os níveis de ensino tem papel central para modificar a estrutura de desigualdade historicamente constituída no Brasil;	4,78	5	5	0,62	0,39
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	---	---	------	------

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados coletados pelo questionário.

Mediante os dados apresentados na tabela 3, foi possível a compreensão dos **Marcadores Sociais** (afirmativas de vinte e cinco ao vinte e oito), onde por meio dos pesquisadores apresentaram um valor 5 de moda, que segundo a escala tipo *Likert*, significa que a opção “Concordo totalmente” se repetiu com mais frequência. Com exceção da questão 31 que evidenciou moda 1 (discordo totalmente), todas as afirmativas deste terceiro bloco apresentam moda 5, ou seja, os respondentes concordam totalmente com as questões. Em relação aos valores da média salienta-se a 25, com média 4,66: “gênero é um marcador social que aliado com raça e classe torna a trajetória profissional desafiadora para as mulheres antes mesmo da inserção profissional”, onde corresponde que 76,49% dos respondentes concordam com a questão.

Para Silva e Costa (2022, p. 10) “é importante discutir relações sociais considerando sexo, raça e classe no mercado de trabalho, na produção e reprodução, porque a sociedade é atravessada pela marca do sexo, da raça e da classe”. As autoras ainda salientam que apesar das mulheres adentrarem no mundo do trabalho, o feminino continua marcado pela precarização, trabalho informal e desequilíbrios no que se refere à questão racial. Como se não bastasse a desigualdade entre mulheres e homens, ao aproximar mais a lupa são evidenciadas desigualdades entre mulheres brancas e negras. A dinâmica do sistema é rodeada de desigualdades e o capitalismo não é neutro quanto à marca do sexo e da raça/etnia, porque essas distinções asseguram a estrutura da sociedade. Desta maneira, é importante que seja fortalecido a organização das mulheres contra as estruturas de poder (SILVA; COSTA, 2022).

Quanto as questões sobre **Estereótipos de gênero** (afirmativas do vinte e nove ao trinta e dois) inferiu-se uma moda 5, que segundo a escala *Likert* é “concordo totalmente” das questões, aparecendo mais vezes. Cabe ressaltar que pela primeira vez nas análises aparece uma moda 1 (discordo totalmente), na questão 31, logo, os pesquisadores, discordaram desta questão com mais frequência. No que concerne aos valores das médias a afirmativa 32 se destacou, com uma média de 4,76: “nossa sociedade tem pré-conceitos que precisam ser desconstruídos. Um deles se refere às atividades que podem/devem ser executadas somente por homens ou somente

por mulheres. As habilidades dos indivíduos não devem ser classificadas, conforme o gênero”, 84, 70% dos respondentes concordam com a afirmativa.

Andrade (2016) vai dizer que as desigualdades de gênero no mercado do trabalho estão centradas na noção da mulher como uma força de trabalho secundária, que pressupõe a tradicional dicotomia entre “mulher cuidadora” e “homem provedor”, persistente no imaginário social. A noção de inserção “secundária” das mulheres está na raiz do preconceito de gênero que resulta na preterição feminina no mundo do trabalho. “O estereótipo impacta de forma decisiva a vida profissional das mulheres: torna instável e interrompida sua trajetória ocupacional, reduz a importância social de sua renda, impede ou dificulta sua ascensão a posições de maior hierarquia” (ANDRADE, 2016, p.34). Ratifica Amaral (2012) ressaltando que as mudanças nas relações de gênero, no sentido da obtenção de vínculos que tenham mais igualdade na dimensão do poder e a ruptura gradativa dos estereótipos de gênero que encerram homens e mulheres em caminhos sociais rígidos, são as transformações que se precisa para que as mulheres possam se desenvolver e colocar em prática seus talentos profissionais e suas potencialidades.

Quanto à **Carreira não ascendente** (questões trinta e três ao trinta e seis) o valor da moda apresentado foi 5, logo os respondentes “concordam totalmente” de acordo com a escala *Likert* com as afirmativas, sendo que apareceu frequentemente. O valor da média que se sobressaiu foi da questão 35: “apesar dos avanços, ainda há muito a ser conquistado no que diz respeito à igualdade de gênero, pois as mulheres ascendem menos em suas carreiras no mercado de trabalho”, com média de 4,70, o que corresponde que 78,05% do público concordam com a questão. Ribeiro e Jesus (2016) dizem que a força de trabalho da mulher continua sendo menos reconhecida e menos valorizada socialmente, pois, apesar dos avanços e espaços conquistados, ele se torna questionável uma vez que os trabalhos de maior condição intelectual e de natureza gerencial são, na grande maioria das organizações, ocupados por homens. A ausência de promoções se constitui em uma prática discriminatória, identificada como segregação vertical, que dificulta às mulheres de crescerem, desenvolverem e ascenderem profissionalmente. As mulheres estão sub representadas nos espaços em que há melhores remuneração, e são mantidas nos espaços mais baixos (CESIT, 2017). Assim, é necessário promover ações para ampliar a participação e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, garantindo igualdade de rendimentos e ascensão profissional (IPEA, 2016).

A última parte do terceiro bloco foi sobre **Educação/formação** (questões trinta e sete ao quarenta). O valor da moda foi 5, demonstrando que a opção “concordo totalmente” apareceu mais vezes entre os respondentes. Concernente ao valor da média, destacou-se a questão 40:

“discutir sobre igualdade de gênero em todos os níveis de ensino tem papel central para modificar a estrutura de desigualdade historicamente constituída no Brasil”, com média 4,78, representando que 85,14% concordam com a afirmação. Neste sentido, Hirata et al. (2009) dizem que inserir as políticas de igualdade de gênero tem uma importância estratégica quando estas definem o acesso diferenciado das mulheres aos direitos sociais e, assim, ao exercício efetivo da cidadania. Debater a igualdade não é mais um princípio formal, mas um meio concreto de garantir para cada pessoa a possibilidade de fazer tudo que está potencialmente ao seu alcance e isso se torna um desafio político e educacional. Grubba e Messa (2020) vão dizer que promoção da igualdade de gênero é parte essencial do desenvolvimento humano equitativo e sustentável.

Em prosseguimento, foi analisado a questão ‘extra’, onde os respondentes deveriam classificar em ordem crescente (1 a 10), algumas das características encontradas tanto na teoria apresentada, quanto nas categorias iniciais da análise qualitativa e que eles considerassem a que mais impacta até a que menos impacta, na falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho. Foi verificado o valor da Moda, representando a colocação que apareceu de maneira mais frequente conforme cada característica. De acordo com a classificação geral, a maioria dos pesquisadores, colocou o valor 1 na característica ‘modelo cultural racista, patriarcal e classista’, aparecendo mais vezes, ou seja, essa característica é a que mais impacta para os respondentes. Em segundo, a que mais impacta seria ‘machismo estrutural’, onde o valor da moda 2 apareceu com frequência e em terceiro a característica ‘masculino como trabalhador padrão’, onde o valor da moda 3 apareceu constantemente na ordem de classificação. As demais características seguiram a seguinte ordem, conforme a Moda: (4) divisão sexual do trabalho; (5) dupla/tripla jornada; (6) maternidade/relacionamento; (7) marcadores sociais; (8) estereótipos de gênero; (9) carreira não ascendente e (10) educação/formação, sendo a mesma ordem que estavam dispostas.

De acordo com a ordem de classificação dos respondentes, um dos principais motivos que eles percebem que mais impacta na persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho, seria então o modelo cultural racista, patriarcal e classista. O que não difere da teoria, onde é ressaltado que existe uma estrutura, um modelo cultural em nossa sociedade que coloca as mulheres em posição inferior à dos homens, onde isso é evidenciado por meio do machismo e modelo de trabalhador padrão masculino. Nesta perspectiva pode-se refletir no pensamento de Scott (1992), gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos. A autora reconhece as diferenças dos corpos de machos e fêmeas (corpos sexuados), porém, indaga as formas hierárquicas como se constroem os significados

culturais para os corpos sexuados, sendo gerada assimetrias e desigualdades entre homens e mulheres e relações de dominação/subordinação. Ou seja, pode-se inferir que as características que mais impactam no mundo do trabalho são estruturais/culturais, sendo que as menos impactam consequências de algo que está arraigado na sociedade e assim, no mercado de trabalho.

Ao realizar esta mesma análise, fazendo uma separação entre o grupo de homens e das mulheres, percebe-se algumas diferenças entre a percepção dos pesquisadores, conforme o valor da moda apresentada em cada característica. Porém, tanto para as mulheres, quanto para os homens, na primeira característica o valor da moda que apareceu com frequência foi 1, demonstrando assim que na ordem de classificação que o ‘modelo cultural racista, patriarcal e classista’ ocupa primeiro lugar, sendo o que mais impacta na perda de espaço. Na segunda característica ‘masculino como trabalhador padrão’ valor da moda que se repetiu mais vezes para as mulheres foi 2, ocupando então a segunda posição. Também apareceu valor de moda 2 mais vezes na característica ‘machismo estrutural’, isto significa que para as mulheres estas duas características impactam igualmente. Para os homens o valor da moda 2 foi evidenciada mais vezes na característica ‘machismo estrutural’, ficando assim em segundo lugar na ordem de classificação, porém a característica ‘masculino como trabalhador padrão’, ficou em terceiro, de acordo com valor da moda, onde apareceu valor 3 nesta característica.

Em continuidade, para as mulheres na quarta característica ‘divisão sexual do trabalho’ valor da moda foi 4, sendo o que mais apareceu, demonstrando que esta característica ficou em quarto lugar na ordem de classificação. Já em relação quinta característica ‘dupla/tripla jornada’ o valor da moda foi 7, expressando assim que para as mulheres esta questão ficou em sétimo lugar. Das características 6 ao 10, ‘maternidade/relacionamentos’; ‘marcadores sociais’; ‘estereótipos de gênero’; ‘carreira não ascendente’ e ‘educação/formação’, os valores da moda foi 6,7,8,9 e 10, respectivamente, demonstrando assim que apareceram com mais frequência, ficando nesta ordem de classificação. Cabe destacar que duas características apareceram na sétima posição dupla/tripla jornada e marcadores sociais, logo as mesmas impactam, porém, não sendo um dos principais motivos para a falta de espaço das mulheres.

No que se refere a ordem de classificação dos homens, na quarta característica ‘divisão sexual do trabalho’ o valor da moda foi 6, evidenciando que esta característica ocupou a sexta posição na ordem de classificação. Na quinta característica ‘dupla/tripla jornada’, o valor da moda foi 5, sendo o número que apareceu mais vezes, expressando na ordem de classificação o quinto lugar. Na sexta característica ‘maternidade/relacionamentos’ e na sétima característica ‘marcadores sociais’ o valor da moda foi 7, demonstrando que apareceu com mais frequência

nestas características e ocupando a sétima posição na ordem de classificação para os homens. A oitava característica ‘estereótipos de gênero’, a nona ‘carreira não ascendente’ e décima ‘educação /formação’, o valor da moda foi 8, 9 e 10 respectivamente, sobressaindo mais vezes e ocupando a oitava, nona e décima posição na ordem de classificação, também respectivamente.

Em síntese, constata-se que para ambos, assim como na ordem de classificação geral, citada anteriormente, o que mais impacta a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho é o ‘modelo cultural racista, patriarcal e classista’. O que vem a reforçar que vê-se que a caminhada feminina não obteve conquistas equilibradas entre as esferas públicas e privadas. A participação da mulher no mercado de trabalho cresceu, mas as segmentações, horizontais e verticais, entre os trabalhos masculinos e femininos, perpetuam-se (KERGOAT, 2010). Para Bourdieu (2012) a libertação das mulheres, seu empoderamento de fato, não trará de maneira automática o rompimento com as estruturas de dominação, pois é necessário considerar as sequelas duradouras que a ordem masculina exerce. Sendo um dos principais motivos para os retrocessos e impedimento de pleno desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho.

Concernente as outras características, salienta-se que houve algumas divergências na classificação entre os homens e as mulheres, principalmente no que diz respeito a característica quarta divisão sexual do trabalho, quinta dupla/tripla jornada e sexta maternidade/relacionamentos. Pode-se dizer que as características citadas estão claramente relacionadas as mulheres, pois envolve o trabalho reprodutivo *versus* trabalho produtivo, o que de fato, influencia mais as mulheres no mercado de trabalho e talvez os homens não tenham a mesma percepção, pois isto não os afeta diretamente. Conforme Macêdo e Macêdo (2004, p.14) “as questões de gênero somente poderão caminhar para uma relação simétrica, de alteridade, se o entendimento entre os homens e as mulheres for resultado de uma mudança conjunta, integrada e efetiva nas relações”. As autoras ainda ressaltam que não se trata de uma luta exclusiva das mulheres, mas também dos homens, coautores e construtores das transformações sociais (MACÊDO; MACÊDO, 2004). No entanto, para Bourdieu (2012) a ordem social trabalha como uma grande máquina simbólica que tem a tendência a sancionar, confirmar a dominação masculina em que se fundamenta: na divisão social e sexual do trabalho, classificação das atividades distribuída a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos, e a estrutura do espaço, opondo o lugar de público ou de mercado, reservados aos homens, e ao privado, reservada às mulheres. Portanto, percebe-se que mesmo entre pesquisadores, algumas das questões ainda não estão ‘claras’ ou até mesmo simétricas, devido

a ordem social androcêntrica e isso só mudará quando houver rompimento de diferentes paradigmas.

Através das análises quantitativas realizadas (das variáveis da escala tipo *Likert* e a questão de classificação) pode-se alcançar o objetivo específico dois que foi “verificar, a partir do ponto de vista de pesquisadores brasileiros, que estudam o tema gênero e mercado de trabalho, as razões pelas quais as mulheres enfrentam desafios e não aumentam seu espaço no mercado de trabalho brasileiro”. Constatou-se, dentre os principais resultados, que existe um sistema de dominação que faz parte da estrutura da sociedade, que coloca as mulheres em posição de inferioridade e que influencia os demais sistemas em que se vive. Essa dominação impõe um limite, pois existe um trabalhador ‘padrão’ (masculino), o que acarreta para as mulheres uma sobrecarga por meio da divisão sexual do trabalho e dupla/tripla jornada e também em ter carreira estereotipada e não ascendente. O gênero, associado a raça/etnia e classe amplia as desigualdades, o que faz com que seja necessário e urgente o aumento nos debates sobre igualdade de gênero, inclusive no mercado de trabalho brasileiro. Sendo isso ratificado pelos respondentes, quando classificam características como modelo cultural racista, patriarcal e classista, masculino como trabalhador padrão e machismo estrutural entre as características que mais impactam para a falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho.

A partir dos resultados alcançados com o questionário, é possível apurar uma aproximação com os resultados obtidos na análise qualitativa deste estudo, onde as mesmas apresentaram resultados semelhantes, pois as categorias finais da análise de conteúdo (dominação masculina; papéis sociais e obstáculos na carreira feminina), foi também evidenciado entre os principais resultados da fase quantitativa. Logo, faz-se necessário avançar para uma análise que integre os resultados obtidos nas duas fases desta pesquisa, o que se verá no próximo tópico.

5.3 Integração dos resultados: uma análise geral dos resultados alcançados nas duas fases da pesquisa

O passar do tempo demonstra que as mulheres avançaram na sociedade, ocupando diferentes esferas, inclusive no mercado de trabalho. Muitas foram as conquistas, seja em diferentes espaços, quanto na legislação. No entanto, mesmo com estes avanços, vê-se retrocessos e perda de conquistas, especialmente quando se olha os dados do mercado de trabalho e a perda em termos percentuais, tendo em vista que se viu que o percentual de mulheres que estavam trabalhando ficou em 46,3% no terceiro trimestre de 2020 e os homens 65,5%. A taxa desemprego ficou em 14,9%, acentuando este retrocesso e resignificando o

mundo do trabalho para as mulheres (CEPAL, 2021). Em relação a igualdade de gênero no mercado de trabalho, participação econômica e oportunidades, também houve um retrocesso, o Brasil ocupava a 63º posição e no último relatório do *World Economic Forum* em 2021, a posição 89º (WEF, 2021). Portanto, considerando que através da análise da fase qualitativa em se atingiu o objetivo específico um e da análise da fase quantitativa, onde se alcançou o objetivo específico dois, cabe tecer algumas considerações sobre alguns dos resultados que se interligaram e que culminam na resposta ao objetivo geral desta pesquisa de “analisar os motivos para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços nos debates e esforços em promover a igualdade de gênero na sociedade.”.

No primeiro bloco da análise quantitativa, em que se analisou sobre modelo cultural racista, patriarcal e classista, masculino como trabalhador padrão e machismo estrutural, como citou-se anteriormente, destacou-se a questão dois **“a desigualdade das e nas relações de gênero é mantida por uma estrutura de poder, ou seja, também formada por um aparato político, econômico e social que perpetua hierarquias, sobretudo com relação ao lugar social da mulher”**, a qual apresentou uma média de 4,73 em que 81,15% (366) dos respondentes concordaram totalmente com esta afirmação. Seguida da questão cinco que fala **“temos uma sociedade hierarquizada e consolidada em valores que privilegiam a figura masculina”**, com média 4,63 com a qual 73,18% (330) dos pesquisadores concordaram totalmente. De alguma forma, esta questão está estritamente relacionada com a primeira categoria final da análise qualitativa, denominada **dominação masculina**, onde E6 salientou que:

A supremacia masculina ocupou esse lugar de dominação e ainda permanece lá. A dominação muda de roupa, mas permanece ditando a norma social. A concomitância da dominação/exploração do patriarcado/racismo/capitalismo/colonialismo sobre a vida das mulheres. Esses sistemas de dominação ainda impedem as diversas mulheres de assumir seu lugar social (E6).

A dominação masculina como apresentado na literatura, acaba por perpetuar as relações de poder e hierárquicas de nossa sociedade, essa dominação acaba por influenciar diferentes setores e impacta diretamente as mulheres em todas as esferas, pois há uma estrutura que as impede de progredir/avançar. Esta estrutura tem como padrão o ‘masculino’ como o dominador das e nas estruturas sociais. A dominação masculina é discutida como parte de um cenário mais amplo da ordem social, que é o local de onde nascem as dominações. O foco sobre a dominação masculina, transcende as tradicionais relações de gênero e contribuiu para o entendimento das estruturas cognitivas e estruturas objetivas de uma sociedade "androcêntrica". Bourdieu defende a ideia de que a dominação masculina é aprendida pelo homem e absorvida pela mulher

inconscientemente. A sociedade, naturalizando comportamentos, ratifica essas ações através das repetições e que para sair desse elemento opressor, seria necessário um trabalho de reconstrução da história ou a recriação da história e das estruturas que mantêm a dominação masculina e seria uma violência simbólica. A violência simbólica, é a violência suave, insensível, invisível às suas próprias vítimas e praticada pelas vias mais tênues de dominação (BOURDIEU, 2012).

Culturalmente se reproduz através de comportamentos irrefletidos, aprendidos histórica e socialmente, nas instituições como igreja, escola, família e Estado, contribuem diretamente para a opressão masculina sobre a feminina. Historicamente podemos afirmar que a mulher vem sendo socialmente oprimida. Para que isso ocorra, existe um sistema complexo de transmissão e repetição irrefletida de valores particulares e com uma finalidade que, na maioria das vezes, não está na superfície. Pelo contrário. Os valores são retransmitidos e aprendidos de maneira descontextualizada, como se fossem universais, como se tratasse de uma questão natural (GOMES; BALESTERO; ROSA, 2016, p. 13).

“A dominação, entre dois grupos ou duas classes de indivíduos, impõe limites, sujeição e servidão àquele (a) que se submete. Ela introduz uma dissimetria estrutural que é, simultaneamente, o efeito e o alicerce da dominação” (HIRATA et al., 2009, p. 76). Logo, os papéis exercidos pelos gêneros ocorrem de uma construção histórica e social que ordenou a cada um dos sexos inclusive o alcance de sua capacidade física, intelectual, emocional, e, assim, determinando limites genéricos de conduta em todas as áreas, impedindo um maior desenvolvimento das mulheres, perdurando assim as desigualdades, as hierarquias e as divisões.

Nesta seara, o segundo bloco que analisou a divisão sexual do trabalho, dupla/tripla jornada de trabalho e maternidade/relacionamentos, a afirmativa que obteve maior média 4,83 e se sobressaiu foi que **a dupla/ tripla jornada de trabalho (trabalhar fora, trabalho doméstico e cuidado dos filhos), é uma grande sobrecarga na vida das mulheres**, onde 87,14% (393) dos respondentes concordam totalmente com a questão. Isto nos remete a segunda categoria final **Papéis Sociais**, onde é ressaltado pelo sujeito das rodadas da Delphi E4 que *estruturalmente, as mulheres são preteridas nos postos de trabalho. Ao mesmo tempo, não raro, são as principais responsáveis pelo cuidado (crianças, idosos, lar)*. Mesmo as mulheres ocupando o espaço público, elas continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades reprodutiva, tendo como consequência uma sobrecarga. A E7 ressalta que *a nossa sociedade tem pré-conceitos que precisam ser desconstruídos. Um deles se refere às atividades que podem/devem ser executadas somente por homens ou somente por mulheres. As habilidades dos indivíduos não devem ser classificadas, conforme o gênero*. Assim, os papéis sociais atribuídos as mulheres acabam sendo como mais um desdobramento da desigualdade de gênero

e para as mesmas um esforço dobrado, para fazer "frente" a todos esses papéis a elas atribuídos, sendo as mais prejudicadas no mercado de trabalho.

O ser masculino, desde o princípio, executou sua presumida superioridade e dominação sobre o sexo considerado frágil, concebendo assim uma sociedade machista e patriarcal, onde as mulheres foram amoldadas para ocupar o papel primordial de reprodutoras, mães, cuidadoras do lar, subjugada à ideologia criada por eles (GOMES; BALESTERO; ROSA, 2016). Sendo assim, “a participação da mulher na esfera pública não aconteceu mediante à diminuição da sobrecarga de trabalho doméstico, mas pelo acúmulo do trabalho doméstico com o trabalho não-doméstico para as mulheres que puderam acessar a esfera pública” (PEREIRA; SOARES; SILVA, 2021, p. 7). Isso é corroborado pelo fato de o homem não ter presença constante na família e não se sentir responsável por tais ‘funções’, além de desfrutar de uma ‘licença social’, que o apoia a continuar nessa condição (SILVA; GOMES, 2022).

Não haverá igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para as mulheres enquanto houver sobrecarga de trabalho doméstico para as mulheres, estereotipação de atividades profissionais segundo gênero e desvalorização das funções desempenhadas majoritariamente por mulheres ou atribuídas culturalmente ao gênero feminino (PEREIRA; SOARES; SILVA, 2021, p. 10).

Esse trabalho, considerado invisível exerce influência sobre a vida e até mesmo carreira das mulheres, pois são elas que sofrem de modo mais intenso, os impactos e barreiras quando relacionado ao mercado de trabalho, prejudicando assim toda a sociedade. Isso significa que o discurso da promoção da igualdade de gênero não se sustenta quando associado a estas questões, que reverberam as desigualdades.

Em face ao exposto, o terceiro bloco no qual se inferiu sobre marcadores sociais, estereótipos de gênero, carreira não ascendente e educação/formação, a questão que atingiu a maior média 4,78 e que se destacou foi que **discutir sobre igualdade de gênero em todos os níveis de ensino tem papel central para modificar a estrutura de desigualdade historicamente constituída no Brasil**, quando 85,14% (384) dos pesquisadores concordaram totalmente com a afirmativa. Quando se relaciona esta questão com a última categoria final que é o **Obstáculos na carreira feminina**, entende-se a princípio que as mesmas não estão interligadas, porém, quando se percebe que só haverá ruptura destes obstáculos, por meio da discussão sobre igualdade de gênero em todos os níveis de ensino, para que fato aconteça mudanças necessárias, haverá um maior entendimento sobre esta relação. Para E4 só existirá *superação desses obstáculos/ barreiras por meio de uma revisão de nossas narrativas históricas, bem como todo um novo sistema educacional.*

A educação é fundamental para a igualdade de gênero, mas não se pode pensar nela num sentido genérico. As mulheres têm níveis superiores de educação aos dos homens em quase todos os índices mundiais e isso não é garantia de igualdade de gênero. Nem mesmo é garantia de que as implicadas passem a lutar por essa igualdade no mundo do trabalho. Só há verdadeiro impacto se tivermos uma educação comprometida com valores como equidade, direitos e valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores (E4).

A fala de E2 complementa salientando que *o papel da educação formal deveria ser preparar as pessoas para um conhecimento crítico da sociedade, problematizando coisas naturalizadas e propondo alternativas a modelos falidos.*

Para Gomes, Balestero e Rosa (2016) existem fatores que podem colaborar para uma transformação e rompimento das barreiras. O mais importante está associado à esfera educacional. É necessário ir mais longe e realmente efetivar programas que eliminem os obstáculos que há para colocação pelas mulheres de cargos de liderança e de tomadas de decisão, para partilharem de assuntos essenciais tanto para o contexto da realidade feminina quanto para a sociedade como um todo, e que observe a diversidade étnica e racial (PEREIRA; SOARES; SILVA, 2021).

Quando se observa a questão ‘extra’ de classificação do questionário dos pesquisadores brasileiros, a mesma vem a reforçar o que foi constatado pelos pesquisadores do RS. Pois, as três categorias finais supracitadas, foram ratificadas também pela classificação geral dos respondentes.

Tabela 4 - Classificação do que mais impacta para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho para os pesquisadores brasileiros

Características	Classificação Geral	Classificação das Mulheres	Classificação dos Homens
Modelo cultural racista, patriarcal e classista	1°. Modelo cultural racista, patriarcal e classista	1°. Modelo cultural racista, patriarcal e classista	1°. Modelo cultural racista, patriarcal e classista
Masculino como trabalhador padrão	2°. Machismo estrutural	2°. Masculino como trabalhador padrão e Machismo estrutural	2°. Machismo estrutural
Machismo estrutural	3°. Masculino como trabalhador padrão	3°.	3°. Masculino como trabalhador padrão
Divisão sexual do trabalho	4°. Divisão sexual do trabalho	4°. Divisão sexual do trabalho	4°.
Dupla/ Tripla jornada de trabalho	5°. Dupla/ Tripla jornada de trabalho	5°.	5°. Dupla/ Tripla jornada de trabalho
Maternidade/Relacionamento	6°. Maternidade/Relacionamentos	6°. Maternidade/Relacionamentos	6°. Divisão sexual do trabalho
Marcadores Sociais	7°. Marcadores Sociais	7°. Dupla/tripla jornada de trabalho e Marcadores Sociais	7°. Maternidade/Relacionamentos e Marcadores Sociais
Estereótipos de Gênero	8°. Estereótipos de Gênero	8°. Estereótipos de Gênero	8°. Estereótipos de Gênero

Carreira não ascendente	9º. Carreira não ascendente	9º. Carreira não ascendente	9º. Carreira não ascendente
Educação/ Formação	10º. Educação/ Formação	10º. Educação/ Formação	10º. Educação/ Formação

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados coletados pelo questionário.

Os mesmos classificam o modelo cultural racista, patriarcal e classista, como o que mais impacta para a perda de espaço das mulheres no mercado de trabalho. Em segundo, seria machismo estrutural e em terceiro o masculino como trabalhador padrão (inclusive quanto se faz a separação homens/mulheres). Esta classificação pode-se relacionar diretamente com a primeira categoria final dominação masculina, que inclui estas características e que foram classificadas nas primeiras posições. Quanto as demais classificações, sabe-se que vem a divisão sexual do trabalho em quarto, dupla/tripla jornada de trabalho em quinto e maternidade/relacionamento em sexto, sendo associado a segunda categoria final dos papéis sociais. E as últimas classificações marcadores sociais em sétimo, estereótipos de gênero em oitavo, carreira não ascendente em nono e educação/formação em décima, demonstrando assim, conforme a última categoria final os obstáculos na carreira feminina.

Neste cenário, não se pode furtar de tecer também algumas considerações a respeito da crise sanitária do COVID-19, que não apenas se instaurou no mundo, como também deixou suas consequências não só em questões de saúde, como também no mundo do trabalho, onde as mulheres foram diretamente as mais afetadas, pois momentos de crise reforçam as desigualdades existentes. A Organização Internacional do Trabalho, dispôs de um ‘nota técnica’, ressaltando que a pandemia da COVID-19 nos mercados de trabalho teve um impacto maior sobre as mulheres e colocou um desafio de enfrentar um retrocesso sem precedentes na igualdade de gênero no mundo laboral. Destacou-se que além de perdas significativas de postos de trabalho, um grande número de trabalhadora mulheres se retirou dos mesmos, devido às dificuldades em harmonizar os deveres familiares com o trabalho remunerado pelo fechamento de instituições de ensino. O impacto mais intenso está associado, em que à grande parte das mulheres estão em setores fortemente afetados pela crise, como restaurantes e hotéis, e em outras ocupações de serviços e do setor de residências, além da maior ocorrência de informalidade entre as mesmas. A pandemia exacerbou as desigualdades estruturais existentes (OIT, 2022).

Posto isto, a partir dos resultados encontrados, constata-se que tanto os pesquisadores do Estado do Rio Grande do Sul, quanto os pesquisadores brasileiros, os motivos para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços nos debates e esforços em promover a igualdade de gênero na sociedade, são praticamente os

mesmos apresentados na literatura e até mesmo confirmado pelo que se vive na atualidade como a pandemia. Isto significa, que tudo aquilo que foi e é apontado, continua a ser empecilho para as mulheres no mercado de trabalho. Deixando um indicativo de que o problema estrutural vivenciado necessita de mudanças muito mais profundas na sociedade.

Há uma perpetuação de uma ordem social androcêntrica, onde há uma dominação masculina, que legitima e consente ações como machismo e sexismo, sendo uma estrutura de poder que hierarquiza os seres humanos. Isto é refletido na vida das mulheres, quando há diferença de remuneração dos homens no exercício da mesma atividade, quando há dificuldades de ascender à cargos mais elevados, quando se tornam na grande maioria das vezes as responsáveis pelo trabalho reprodutivo (acarretando uma sobrecarga de trabalho e jornadas infinitas), quando existe a divisão sexual do trabalho, quando não querem a contratação de mulheres porque pode engravidar e ressalta-se também, a questão do assédio moral e sexual a que são submetidas, contribuindo para a manutenção da discriminação e subjugação, dentre outras questões. As barreiras são inúmeras e o gênero quando associado a raça e classe, amplia as desigualdades. Vê-se que as mulheres nunca tiveram um verdadeiro espaço no mercado de trabalho, haja vista, os inúmeros motivos constatados. Neste contexto, muito se repercute que mulheres e homens são iguais e que com tal igualdade precisam serem tratados. Mas ainda é utopia, pois a realidade evidencia uma imensa desigualdade, que pesa sobre as mulheres, muitas vezes camuflada sob os olhares que se voltam para as conquistas de apenas algumas.

Ao final desta integração, sabe-se que as ideias de diferentes órgãos sejam governamentais ou não, em geral, é promover a igualdade de gênero na sociedade, conseqüentemente no mercado de trabalho, diferentes ações, propostas e metas são divulgadas, no entanto, ainda que isso exista, os efeitos e resultados não são o suficiente para mitigar e transformar a situação das mulheres no mundo do trabalho. Apesar de toda a discussão sobre igualdade de gênero, na prática os entraves seguem sendo os mesmos, não somente conforme indica a teoria, mas pelos resultados inferidos. A sociedade está tão enraizada nas questões da dominação, machismo, sexismo e suas conseqüências, que esses debates se apequenam e muitas das vezes se tornam apenas falácias, certamente de um grupo de homens, detentores do poder.

A questão imediata para efetivar o objetivo de sociedade de igualdade de gênero é o rompimento total com as opressões supracitadas. Essa questão exige uma transformação de mentalidade, e a transformação de mentalidade acontece de maneira lenta e gradual, requerendo um esforço permanente de todos. Sendo assim, fica evidente que, “mesmo havendo órgãos que se dedicam a inclusão das mulheres na esfera pública, é necessárias novas políticas que realmente alcancem a todas” (PEREIRA; SOARES; SILVA, 2021, p. 11). As mulheres

obtiveram suas conquistas, adentraram à vida pública, avançaram no tempo, mas não tanto no espaço, logo são vulneráveis a perda e a falta do mesmo. Portanto, trata-se de uma luta permanente. Considera-se que existe uma necessidade urgente de trabalhar estes aspectos desde a tenra idade, nas escolas, identificando nichos e cenários onde esteja se perpetuando este modelo, para desde cedo incentivar uma percepção de igualdade e não de diferenças entre as crianças.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deixadas para trás? A pergunta que está no título desta pesquisa não é por acaso, mas fruto das indagações a respeito das mulheres no mundo do trabalho e a busca pela igualdade de gênero. Muito se vê falar, estudos comprovam, que as mulheres obtiveram diferentes conquistas ao longo do tempo. Adentraram alguns espaços e exerceram até mesmo funções consideradas masculinas. A legislação também mudou, em partes, e passou a considerar a igualdade dos trabalhadores (as), assim direitos foram adquiridos. Inclusive políticas públicas foram feitas para que as mesmas pudessem se desenvolver e qualificar-se muito mais. Isso se comprova quando hoje as mulheres possuem mais escolaridade que os homens. Neste contexto, se ressalta a luta constante de alguns órgãos, como citado ao longo desta pesquisa, para que a mulher continue a avançar, conquiste espaços ainda não alcançados e se tenha de fato a igualdade de gênero em nossa sociedade, consequentemente no mercado de trabalho.

No entanto, ainda que as mulheres tenham avançado, ainda que tenham obtido conquistas, ainda que tenham ocupado o espaço público e passado a exercer o trabalho produtivo, as mesmas estão mais suscetíveis a não obter espaço e até mesmo perdê-lo no mercado de trabalho, mesmo com os órgãos governamentais e não governamentais promovendo a busca pela igualdade de gênero. Sabe-se que as mesmas são as mais afetadas não somente no mundo laboral, como também em outras áreas, como violências, abusos, dentre outros. Haja vista, a pandemia por COVID-19, em que exacerbou as desigualdades existentes, inclusive de gênero. Sendo assim, objetivo geral desta dissertação foi analisar os motivos para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços nos debates e esforços em promover a igualdade de gênero na sociedade.

Para atingir ao objetivo geral, teve-se dois objetivos específicos e foi utilizado método misto, o qual traz a conciliação das abordagens quantitativa e qualitativa. No primeiro momento, a fim de atingir o objetivo específico um, foi realizada a fase qualitativa com duas rodadas da Delphi por meio do formulário *online* no *Google forms*. O público-alvo dessa etapa foi composto por 7 sujeitos, que são pesquisadores de universidades federais do Rio Grande do Sul, que pesquisam sobre a temática do estudo. Em paralelo a esta fase, aconteceu a fase quantitativa, utilizando a estratégia de pesquisa sequencial exploratória, a fim de alcançar o objetivo específico dois. Os primeiros resultados qualitativos serviram de base para a criação do questionário da etapa quantitativa, o qual foi aplicado com pesquisadores de todo o Brasil de universidades públicas e privadas. Nesta etapa a amostra não probalística foi de 451 respondentes.

Em relação ao objetivo específico um que foi compreender a partir da perspectiva e *expertise* de pesquisadores de universidades federais do Estado do Rio Grande do Sul os motivos para a falta de espaço das mulheres do mercado de trabalho brasileiro, mesmo com os esforços na promoção da igualdade de gênero, os resultados demonstraram que para uma sociedade tão marcada pela hierarquia como é a brasileira, há verdadeiramente muita dificuldade de entender a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A tendência é que os elementos primazes de nossa construção social na maioria das vezes se sobressaiam. A cultura predominante mantém as relações sociais deste modo, somos todos iguais, em abstrato. Tudo isso porque, de acordo com as categorias finais desta fase qualitativa, existe uma dominação masculina, essa dominação (por alguns denominado de patriarcado) impõe diretamente ou não, diferentes limites as mulheres em vários contextos, além de fazer com que as mesmas sofram pelo machismo e sexismo. Essa dominação implica para as mulheres papéis sociais.

Há sempre uma tensão entre o trabalho reprodutivo *versus* o trabalho produtivo, refletido em sobrecarga para as mulheres devido aos papéis a elas atribuídas, onde em grande parte, cabe as mesmas as tarefas do lar e de cuidados. Assim, os obstáculos são inúmeros, muito mais do que uma barreira no ‘topo’, existem diversas entaves por todo o caminho, tornando um verdadeiro ‘labirinto de cristal’, onde vê-se as próximas etapas, mas até chegar ao destino, existem vários desafios. Esses foram os principais motivos para a persistente falta de espaço, conforme os pesquisadores do Rio Grande do Sul.

Quanto ao segundo objetivo específico, verificar, a partir do ponto de vista de pesquisadores brasileiros, que estudam o tema gênero e mercado de trabalho, as razões pelas quais as mulheres enfrentam desafios e não aumentam seu espaço no mercado de trabalho brasileiro, os principais resultados inferidos expressaram no que se refere ao primeiro bloco (modelo cultural racista, patriarcal e classista; masculino como trabalhador padrão e machismo estrutural) em que se destacou conforme o valor da moda e da maior média que a desigualdade das e nas relações de gênero é mantida por uma estrutura de poder, ou seja, também formada por um aparato político, econômico e social que perpetua hierarquias, sobretudo com relação ao lugar social da mulher, ratificando aquilo que foi encontrado na primeira categoria final dominação masculina.

Em relação ao segundo bloco (divisão sexual do trabalho, dupla/ tripla jornada e maternidade/relacionamentos), observou-se também segundo a moda e média, que a dupla/ tripla jornada de trabalho (trabalhar fora, trabalho doméstico e cuidado dos filhos), é uma grande sobrecarga na vida das mulheres. Isso significa que realmente recaí sobre as mulheres o

trabalho reprodutivo e isto a prejudica no mercado de trabalho. No terceiro bloco (marcadores sociais, estereótipos de gênero, carreira não ascendente e educação/formação) de acordo com a moda e média se evidenciou que discutir sobre igualdade de gênero em todos os níveis de ensino tem papel central para modificar a estrutura de desigualdade historicamente constituída no Brasil.

As mulheres superaram o gargalo da educação, estando mais qualificadas, no entanto, é necessário a formação de todas as pessoas por meio da educação e conscientização sobre o que é cidadania e igualdade e como podemos vivê-las, para suplantar todas as desigualdades. Os mesmos achados podem ser constatados na questão de classificação, onde tanto na classificação geral ou até mesmo quando dividiu-se em mulheres e homens, os principais motivos foram modelo cultural racista, patriarcal e classista, masculino como trabalhador padrão e machismo estrutural entre as características que mais impactam para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho.

À vista disso, percebe-se que o objetivo geral desta dissertação foi alcançado. Foram evidenciados tanto pelos pesquisadores do Estado do Rio Grande do Sul, quanto pelos pesquisadores brasileiros, os motivos pelos quais as mulheres encontram um limite e são vulneráveis no mercado de trabalho, apesar dos avanços nos debates e esforços em promover a igualdade de gênero na sociedade. Tudo aquilo que já havia sido indicado na teoria, foi confirmado pelos resultados obtidos. Estes resultados podem parecer óbvios, mas leva-nos a refletir que as mulheres de fato nunca tiveram um verdadeiro espaço no mercado de trabalho, pois são muitos os entraves para o pleno desenvolvimentos das mesmas e são as mais passíveis a perda desse espaço, inclusive em momentos de crises.

Apesar da inserção das mulheres no mundo do trabalho, o mesmo é marcado pelas desigualdades, discriminação, estereótipos, dificuldade de ascender, dificuldade de alcançar liderança, responsabilidade em demasia pelos trabalhos domésticos e de cuidado, precarização, informalidade, disparidades e quando associa-se isto a raça e classe, os problemas se ampliam. A promoção da igualdade de gênero, até mesmo as políticas criadas, não são suficientes para extinguir anos de dominação e problemas estruturais da sociedade brasileira. Essa estrutura social, que vem se transformando ao longo do tempo, mostra que ainda há muito o que evoluir neste aspecto. Pois não existe igualdade de fato em nenhum âmbito social prático. As pessoas são atravessadas por identidades que as constituem, formam suas subjetividades e fazem muitas vezes leituras a partir de uma ótica dominante no social. Logo, a mesma medida em que se avança, pode-se retroceder, pois há um *iceberg* de grandes proporções em que só se enxerga o que é perceptível aos olhos e o que é reverberado em nossa sociedade, porém há questões muito

mais profundas, que necessitaria mais estudos para compreender, mas pode-se depreender que é necessário mexer nas estruturas para que de fato se alcance a igualdade de gênero em todos os espaços.

Assim sendo, para caminhar em direção a uma sociedade mais justa e igualitária, é preciso adotar medidas que considerem particularmente a perspectiva de gênero e sejam interseccionais, ou seja, contemplem as diferentes condições que contribuem para reforçar a situação de desvantagem e que reproduzem a desigualdade. É necessário, que se tenha um comportamento crítico e persistente que sempre busque seguir os fundamentos básicos para uma efetiva igualdade de gênero. Neste sentido e através de tudo que foi citado anteriormente, acredita-se que esta pesquisa é uma contribuição para os estudos sobre mulher, mercado de trabalho e igualdade de gênero.

Embora o objetivo desse estudo tenha sido atingido, tem que se reconhecer algumas limitações. Em relação a fase qualitativa, as limitações dizem respeito ao número de participantes que aceitaram participar das rodadas da Delphi. Após a contatação, considera-se que o número de sujeitos que aceitaram foi limitado, porém o suficiente para o alcance do objetivo proposto. Já na etapa quantitativa, as limitações dizem respeito ao retorno dos respondentes do questionário. Foi necessário, para que se tivesse a abrangência requerida, bastante insistência. Também cabe ressaltar, o ‘tempo’ como limitador. Os dados coletados quantitativamente poderiam ter sido explorados também de outra forma estatística, mas o tempo não foi o suficiente para isso, sendo isto uma lacuna da pesquisa. Salienta-se também, a construção do instrumento de pesquisa. No estudo o mesmo poderia ter sido melhor explorado, passado por uma validação e feito um pré-teste.

As lacunas permitiram sugestões para estudos futuros. Como sugestão fica ampliar a discussão sobre este fenômeno, para que se aprofunde cada vez mais nestas questões e a promoção pela igualdade de gênero se torne cada vez mais efetiva em todas as esferas. Para isso, incluir a percepção das mulheres que atuam no mercado de trabalho, a fim de que se tenha uma visão de quem passa por estas diferentes situações e sofrem com as discriminações. Outra sugestão é estudar este fenômeno no mundo pós pandemia. Além disso, é interessante a inclusão de gestores públicos e até mesmo privados nesta discussão, por meio de entrevistas, para não somente ver as práticas de igualdade de gênero adotadas, mas como forma de entender o ‘outro lado’ também. Sugere-se, analisar o impacto da promoção pela igualdade de gênero não somente no mercado de trabalho, mas em todas os âmbitos da vida das mulheres. Sugere-se também a adaptação do questionário para outros grupos de respondentes, investigando a

realidade em outros setores. Acredita-se que quanto mais se ampliar a pesquisa, se poderá entender a profundidade do *iceberg* e tentar de certa forma transformar a realidade.

Assim, conluo esta dissertação satisfeita com o objetivo alcançado e com a convicção de que apesar de complexa esta temática, é extremamente necessário o debate. Pois, “Nós podemos fazer isso”, e, “Estamos ficando para trás”, portanto, a luta continua e eu, lutarei!

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E. A.; SILVA, J. F. Abya yala como território epistêmico: pensamento decolonial como perspectiva teórica. **Revista Interterritórios**, Caruaru, Universidade Federal de Pernambuco, v. 1, n. 1, p. 42-63, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/interterritorios/article/download/5009/4293>>. Acesso em: 31 mar. 2021.
- ALVES, D. M. **Mulheres nas ciências**: a carreira das docentes pesquisadoras dos programas de pós-graduação stricto sensu na perspectiva de gênero - UNESC (2010 - 2015). Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Educação, Criciúma, 2018.
- AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, Goiás, v. 2, n. 13, p. 1-20, jan. 2012.
- ANDRADE, T. **Mulheres Mercado Trabalho**: onde nasce a desigualdade? Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2016. 72 p. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/estudos-por-assunto/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade. Acesso em: 31 mar. 2021.
- ARAÚJO, C. Equidade e Justiça de Gênero. **Rumo**, São Paulo, v. 08, n. 06, p. 3-15, ago. 2019.
- BALTAR, P.; LEONE, E. T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977.
- BAYLÃO, A. L. S. da; SCHETTINO, E. M. O. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Gestão do Conhecimento para a Sociedade**. Rio de Janeiro: SEGet, 2014. p. 1-12.
- BEAUVOIR, S. de. 1908-1986. **O segundo sexo**. Tradução Sérgio Millet. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BLASI, M. Gênero e poder. In: IECLB – Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil. **Estudos sobre gênero**. São Leopoldo: Sinodal; Porto Alegre: IECLB, 2014.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.
- BUTLER, J. **Problemas de Gênero, Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2003.

CARVALHO, E. A Totalidade Como Categoria Central na Dialética Marxista. **Revista Outubro Instituto de Estudos Socialistas**. nº 15, 2007, in: <http://orientacaomarxista.blogspot.com/2008/07/totalidade-como-categoria-central-da.html>. Acesso em 28 mar.2021.

CASTANHARI, L. **Pandemia reforça desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.feac.org.br/pandemia-reforca-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho%E2%80%AF/>. Acesso em: 11 ago. 2021.

CASTRO, M. G. O Conceito de Gênero e as Análises sobre Mulher e Trabalho: notas sobre impasses teóricos. **Caderno CRH**, Bahia/BA, v. 5, n.17, p. 80-105, 1992.

CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad**. Informe Especial COVID-19, 9. ed. Santiago: Nações Unidas, 2021.

CESIT - Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho. **Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica**. 3. ed. São Paulo: Unicamp, 2017.

CISNE, M. **Feminismo e Consciência de Classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2018.

CITELI, M. T. Fazendo diferenças: teorias sobre gênero, corpo e comportamento. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 131, jan. 2001. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2001000100007/8898>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

COSTA, A. A. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres**. 2008. Disponível em: http://www.reprolatina.institucional.ws/site/respositorio/materiais_apoio/textos_de_apoio/Genero_poder_e_empoderamento_das_mulheres.pdf.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

COUTINHO, S. M. S. dos; MENANDRO, P. R. M. Representações sociais do ser mulher no contexto familiar: um estudo intergeracional. **Psicologia e Saber Social**, v. 4, n. 1, p.52-71, 20 jul. 2015. Rio de Janeiro.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos**. 3a. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Pesquisa de métodos mistos**. Porto Alegre: Penso, 2013.

CYFER, I. Liberalismo e feminismo: igualdade de gênero em Carole Pateman e Martha Nussbaum. **Revista de sociologia e política**, v. 18, n. 36, p. 135-146, 2010.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos**. Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED): Boletim de março de 2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>. Acesso em: 12 abr.2021.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Brasil: a inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em: 12 abr. 2021.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. Navigating the Labyrinth. **School Administrator**, v. 66, n. 8, p. 10-16, 2009.

FERNANDEZ, B. P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Revista de Economia Política**, [s. l.], v. 38, n. 3, p. 559-583, set. 2018.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade**. Vol.1: A vontade de saber. Tradução: Maria Thereza da Costa Albuquerque e J.A. Guilhon Albuquerque. 13.ed. Rio de Janeiro: Graal, 1999.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GARCIA, A. We Can Do It! **Psico.Usp**, v. 3, n. 2, jan. 2016. Disponível em: <https://www.ip.usp.br/revistapsico.usp/index.php/25-sociedade-2/57-we-can-do-it.html>. Acesso em: 24 abr. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GOMES, R. N.; BALESTERO, G. S.; ROSA, L. C. F. Teorias da dominação masculina: uma análise crítica da violência de gênero para uma construção emancipatória. **Libertas**, Ouro Preto, v. 2, n. 1, p. 1-24, jun. 2016.

GRANT THORNTON. **Maioria das empresas brasileiras não tem mulheres em cargos de liderança**. 2015. Disponível em: <http://www.granthornton.com.br/pressreleases/imprensa/women-in-business/>. Acesso em: 12 abr.2021.

GRUBBA, L. S.; MESSA, A. C. Desenvolvimento humano e igualdade de gênero. **Revista Em Tempo**, [S.l.], v. 19, n. 1, ago. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3099>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

HAIR, J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto alegre: Bookman, 2005.

HEILBORN, M.L.; RODRIGUES C. Gênero: breve história de um conceito. **Aprender - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, Vitória da Conquista, v. 6, n. 20, p. 9-21, dez. 2018.

HEILBORN, M. L.; SORJ, B. “Estudos de gênero no Brasil”, in: MICELI, S. (org.) **O que ler na ciência social brasileira** (1970-1995), ANPOCS/CAPES. São Paulo: Editora Sumaré, p. 183-221, 1999.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Genre, Travail, Mobilités, Centre National de la Recherche Scientifique. Tradução: Murad. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set. /dez. 2007.

HIRATA, H. et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

HOLLANDA, H. B. de. (Org.). **Pensamento Feminista: conceitos fundamentais**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica**, 2º ed. v. 38, p.1-12, mar. 2021.

ILO, International Labour Organization. Trends for women 2017. **World Employment Social Outlook**, Geneva, v. 2, n. 1, p. 1-72, jan. 2017.

_____, International Labour Organization. Trends for women 2018. **World Employment Social Outlook**, Geneva, v. 2, n. 1, p. 1-82, jan. 2018.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota técnica nº24**. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Governo Federal. Brasília, 2016.

JUNIOR, C. A. **Principais direitos trabalhistas das mulheres**. 2021. Disponível em: <https://www.caj.adv.br/blog/direito-trabalhista/principais-direitos-trabalhistas-das-mulheres/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações de gênero**. In: Hirata, H. et al. (Orgs). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo, Unesp, 2009.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos estudos**, Cebrap, n. 86, mar. 2010.

KOLLONTAI, A. **Autobiografia de uma mulher comunista sexualmente emancipada**. Traduzido por Lígia Gomes. São Paulo: Editora Sundermann, 2007.

LAGARDE, M. **‘La perspectiva de género’ en Género y feminismo**. Desarrollo humano y democracia. España: Horas y horas, 1996.

LEITE, G. P. J. A situação da mulher entre progressos e desafios. **Revista de Direito Público Contemporâneo**, Rio Janeiro, v. 2, n. 3, p. 4-24, jan. 2021.

LERNER, G. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, B. S. **Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências**. Dissertação de mestrado em História, 2008. Brasília: Universidade de Brasília. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/3714?mode=full>>. Acesso em 05 abr. 2021.

LOSCHI, M. ODS 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. **Revista Retratos**: Agência IBGE. Brasil, v. 4, n. 1, p. 1-2, jul. 2019.

LOURO, G L. **Gênero, Sexualidade e Educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

MACÊDO, G. S. MACÊDO, K. B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p.61-90, jun. 2004.

MARQUES, J. B. V.; FREITAS, D. Método DELPHI: caracterização e potencialidades na pesquisa em Educação. **Pro.Posições**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 1-27, maio 2008.

MARTINS, G. A. **Estatística geral e aplicada**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, H.P. de. **Os homens avançam mais rápido na carreira porque não têm o trabalho doméstico nas costas**. 2017. Disponível em: <http://www.generonumero.media/os-homens-avancam-mais-rapido-na-carreira-porque-nao-tem-o-trabalho-domestico-nas-costas/>. Acesso em: 22 abr. 2021.

MELO, H. P.; THOMÉ, D. **Mulheres e poder**: histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

MENDES, A. P. **Labirinto de Cristal**: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível? 92 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

MIBIELLI, P. BARCELLOS, F. C. Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs): uma avaliação crítica. **Sustentabilidade Em Debate**, Brasília, v. 5, n. 3, p. 222–244, set. /dez. 2014.

MONTEIRO, H. M. D. R. **Mulher, trabalho e identidade**: relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais. 2015. 129 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Curso de Psicologia. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

MOREIRA, M. G. **Discriminação do Gênero Feminino no Ambiente de Trabalho**: uma análise à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Pampa. Programa de Pós-Graduação em Administração, Santana do Livramento, 2019.

NETO, A. et al. **Estereótipos de Gênero**. Lisboa: Coleção Cadernos Coeducação, 2000.

NÚÑEZ, S. M. **Los estudios de género en Cuba y sus aproximaciones metodológicas, multidisciplinares y transculturales** (1974-2001). Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cemi-uh/20120821044415/genero.pdf>. Acesso em 28 mar.2021.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Brasil. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília/DF, [2021b]. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302662/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 jan. 2022.

_____, Organização Internacional do Trabalho. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. **Nota Técnica**, v. 1, n. 1, p. 1-33, mar. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang--es/index.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

_____, Organização Internacional do Trabalho. **World Employment and Social Outlook: Trends 2018**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615594/lang--en/index.htm. Acesso em: 31 mar. 2021.

_____, Organização Internacional do Trabalho. Tendências 2016. **Mulheres no Trabalho**, Genebra, v. 1, n. 1, p. 1-13, jan. 2016.

OLIVEIRA, J.S.P.de; COSTA, M.M; WILLE, M.F.C. **Introdução ao método Delphi**. Curitiba: Mundo Material, 2008.

OLIVEIRA, A. R. de; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G. Relações de Gênero e ascensão feminina no ambiente Organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 2, n. 1, p.80-97, abr. 2009.

ONU, Organização das Nações Unidas no Brasil. **Secretário-geral da ONU apresenta síntese dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável pós-2015**. Publicado em: 4 dez. 2014. Atualizado em: 01 set. 2015. Disponível em :<<https://nacoesunidas.org/secretario-geral-da-onu-apresenta-sintese-dos-objetivosde-desenvolvimento-sustentavel-pos-2015/>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

ONU MULHERES. Organização das Nações Unidas para as Mulheres. **Sobre a ONU Mulheres**. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/#>. Acesso em 20 mar. 2021.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: ODS 5 Igualdade de Gênero**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 02 abr. 2021.

PACTO GLOBAL. **Equidade é prioridade: GÊNERO**. 2021. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/equidade-e-prioridade-genero>. Acesso em: 20 jan. 2022.

PEREIRA, E. P. M.; SOARES, A. C. P.M.; SILVA, D. J. S. Gênero e Desigualdade: a divisão sexual do trabalho e a atuação da mulher na vida pública. **Gênero na Amazônia**, Belém, v. 1, n. 20, p. 1-12, dez. 2021.

PERROT, M. **As Mulheres e os Silêncios da História**. Tradução: Viviane Ribeiro. Bauru: EDUSC, 2005.

PINHEIRO, R. **Aprovada multa para empresa que pagar salário menor em função do gênero**. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2021/03/30/senado-aprova-aplicacao-de-multa>

para-quem-pagar-salarios-diferentes-para-homens-e-mulheres-na-mesma-funcao. Acesso em: 05 abr. 2021.

PLATAFORMA AGENDA 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:**

Objetivo 5. Igualdade de Gênero. 2015. Disponível

em:<http://www.agenda2030.com.br/ods/5/>. Acesso em: 22 abr. 2021.

PNUD. **Objetivo 5:** Igualdade de Gênero. 2020. Disponível em:

<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>. Acesso em: 02 abr. 2021

PRATES, I.; LIMA, M. et al. Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia. Informativos Desigualdades Raciais e Covid-19, **AFROCEBRAP**, n. 7, 2021.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. S. dos.; LUZ, R. C. da; A evolução da mulher no mercado de trabalho. E-FACEQ: **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, Jandira, vol. 2, nº. 2, p. 1-32, ago, 2013.

RAGO, M. As mulheres na historiografia brasileira. In: SILVA, Zélia Lopes (Org.). **Cultura Histórica em Debate**. São Paulo: UNESP, 1998.

RIBEIRO, R. S. de; JESUS, R. M. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jun. 2016.

ROCHA, A. C. et al. A evolução dos direitos trabalhistas da mulher ao longo dos tempos. **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais**, Aracajú, v. 1, n. 17, p. 77-84, out. 2013.

ROCHA, P. **Mulheres sob todas as luzes:** a emancipação feminina e os últimos dias do patriarcado. Leitura, 2009.

SABINO, M. J. C.; LIMA, P. V. P. S. Igualdade de gênero no exercício do poder. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 23, p. 1-22, dez. 2015.

SAFFIOTI, H. **A Mulher na Sociedade de Classes:** mito e realidade. São Paulo: Expressão Popular,

SAFFIOTI, H. **Gênero, Patriarcado e Violência**. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: AMGH, 2013.

SANTOS, C. M. L. S. A. dos. **Estatística Descritiva:** Manual de autoaprendizagem. Lisboa: Ed. Sílabo, 2018.

SCOTT, J. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. **Educação e realidade**, Porto Alegre, n. 16, v. 2, jul/dez, 1989.

SCOTT, J. **História das Mulheres**. In: BURKE, Peter (Org.). A Escrita da História. Novas perspectivas. São Paulo: Editora UNESP, 1992

SCHLICKMANN, E.; PIZARRO, D. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, vol. 3, nº. 1, p. 70-89, jul, 2003.

SCURACCHIO, J.; LEAL, L. GALLO, M. **Igualdade de Gênero na Sociedade: sustentabilidade - ODS5**. 2019. 31 f. Curso de Administração e Economia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade** / Amartya Sen. tradução Laura Teixeira Motta. Revisão técnica Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEVERINO, A. J. Teoria e Prática Científica. **Metodologia do trabalho científico**, v. 23, n.1, p. 99-126, 2007.

SILVA, M. N. O.; COSTA, A. B. da. O papel da mulher na produção e reprodução do trabalho no capitalismo à luz de alguns conceitos. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista, v. 19, n. 33, p. 180-195, jan. 2022.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F.. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade. **Direito em Debate**, Ijuí, v. 1, n. 48, p. 287-325, dez. 2107.

SNPM, Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Qualifica Mulher**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/acoes-e-programas/qualifica-mulher>. Acesso em: 15 jan. 2022.

SOUSA, M. B. de. **Reforma trabalhista e o direito da mulher**: o impacto da flexibilização das leis trabalhistas sobre as condições de trabalho da mulher. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 13 ago 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57101/reforma-trabalhista-e-o-direito-da-mulher-o-impacto-da-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-sobre-as-condies-de-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 15 mar. 2022.

STATISTA. **Employment rate of women in the United States from 1990 to 2020**. 2021. Disponível em: <https://www.statista.com/search/?q=estados+unidos&qKat=search>. Acesso em: 20 abr. 2021.

THOME, C. F. **O princípio da Igualdade em Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. 2012. Tese (Doutorado em Direito) Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Direito, São Paulo, 2012.

TRINDADE, E. **Propaganda, identidade e discurso**: brasilidades midiáticas. Porto Alegre: Sulina, 2012.

UN WOMEN. **A short history of the commission on the status of women**: intergovernmental support division Un Women. 2019. Disponível em:

<https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/a-short-history-of-the-csw-en.pdf?la=en&vs=1153>. Acesso em: 27 abr. 2021.

WASKIEWICZ, V. V. et al. Desigualdade de gênero nos cargos de diretores técnicos nos hospitais do Sul do Brasil. **Rev. Adm. Saúde**, São Paulo, v. 22, n. 86, p. 1-8, mar. 2022.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Vol. 2. São Paulo: UnB, 1999.

WEF, World Economic Forum. Insight Report. **Global Gender Gap Report 2021**, Geneva, v. 1, n. 1, p. 1-425, mar. 2021.

ZABOTTI, E. D.; BERTOLINI, G. R. F. As perspectivas teóricas utilizadas na produção científica de gênero em posição de liderança nas organizações. **Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 15, n. 29, p.1-14, jun. 2019.

ZAMARIOLLI, M. M. **A Mulher na Política**: COMMULHER - conselho municipal do direito da mulher. 7º fascículo. Santos, 2008.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Prezada (o) Pesquisadora/Pesquisador,

Você está sendo convidada (o) a participar desta pesquisa pois identificamos seu conhecimento no tema. Através de seu lattes verificamos uma relação com pesquisa e/ou docência com os temas gênero e/ou mercado de trabalho.

Esta pesquisa é parte da dissertação de mestrado da discente Alessandra Garcia Machado Nunes, orientada pela Prof^a. Dra. Carolina Freddo Fleck, do programa de Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA, campus Santana do Livramento/RS. Tem por objetivo analisar os motivos para a persistente falta de espaço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços nos debates e esforços em promover a igualdade de gênero na sociedade. Salienta-se que é a sua percepção social sobre o tema.

Sua contribuição será valiosa para o estudo. Desde já agradecemos.

Alessandra e Carolina

Nº	AFIRMATIVAS	1	2	3	4	5
Modelo cultural racista, patriarcal e classista						
1	O patriarcado está estabelecido nas relações da sociedade. Entre os reflexos, mulheres ainda têm que viver em contextos e ambientes machistas e misóginos.	1	2	3	4	5
2	A desigualdade das e nas relações de gênero é mantida por uma estrutura de poder, ou seja, também formada por um aparato político, econômico e social que perpetua hierarquias, sobretudo com relação ao lugar social da mulher.	1	2	3	4	5
3	O poder, nas suas várias formas sempre foi e continua sendo essencialmente masculino.	1	2	3	4	5
4	O que contribui para que exista discriminação de gênero nas relações de trabalho é o fato de haver um modelo patriarcal enraizado, assentado na superioridade masculina no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
Masculino como trabalhador padrão						
5	Temos uma sociedade hierarquizada e consolidada em valores que privilegiam a figura masculina.	1	2	3	4	5
6	O mercado de trabalho é socialmente segmentado e construído a partir de um ideal de trabalhador homem. Por isso, todos os passos das carreiras de mulheres são pautados em um modelo masculino.	1	2	3	4	5
7	O preconceito de gênero é um mecanismo que reproduz a ordem social presente na sociedade e se manifesta no mercado de trabalho na medida em que as mulheres não tem as mesmas oportunidades e direitos e não é colocada como ‘padrão’, assim como os homens.	1	2	3	4	5
8	Estruturalmente, as mulheres são preteridas nos postos de trabalho. A legislação trabalhista vigente visa um trabalhador padrão que é ao mesmo tempo masculino e com as questões, que normalmente	1	2	3	4	5

oneram as mulheres (cuidado da casa, crianças e idosos) – resolvidas.

Machismo Estrutural

9	O mercado de trabalho atua como revelador da desigualdade por gênero e reflete práticas intrínsecas na sociedade como machismo e sexismo.	1	2	3	4	5
10	O sistema de dominação (machismo estrutural), impedem as diversas mulheres de assumir seu lugar social.	1	2	3	4	5
11	O machismo estrutural trata-se de uma norma histórica e diretamente relacionada com relações de poder. Assim, historicamente os homens detiveram o poderio econômico, político e, portanto, a ordem social se constitui de forma a privilegiar os homens, unicamente por serem homens.	1	2	3	4	5
12	A desigualdade de gênero é demonstrada por meio de práticas que desprezam, desqualificam, desautorizam e violentam as mulheres, tomadas como seres de menor prestígio social.	1	2	3	4	5

Divisão Sexual do Trabalho

13	Aos homens cabe as atividades no mercado de trabalho como comércio, indústria, empreendimentos, liderança, dentre outros e a mulheres à esfera do lar como atividades relacionadas a cuidados e afazeres domésticos.	1	2	3	4	5
14	Na sociedade, existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, o trabalho de homem “vale” mais do que de uma de mulher.	1	2	3	4	5
15	A divisão sexual do trabalho gera uma divisão entre homens e mulheres que fortalece as desigualdades e coloca a mulher em uma posição de inferioridade.	1	2	3	4	5
16	A divisão sexual do mercado de trabalho brasileiro é persistente. Ainda há campos de trabalho extremamente ‘generificados’, no qual as mulheres enfrentam inúmeras barreiras para colocação e permanência.	1	2	3	4	5

Dupla/ Tripla jornada de Trabalho

17	A desigualdade existente entre os gêneros, pode ser também demonstrada por meio da injusta distribuição das tarefas domésticas e de cuidado com os filhos.	1	2	3	4	5
18	A dupla/ tripla Jornada de trabalho (trabalhar fora, trabalho doméstico e cuidado dos filhos), é uma grande sobrecarga na vida das mulheres.	1	2	3	4	5
19	A dupla/ tripla Jornada de trabalho é reflexo de uma sociedade estruturada no patriarcado.	1	2	3	4	5
20	A sobrecarga de trabalho é um problema social onde as mulheres realizam trabalhos múltiplos e se agrava quando muitas mulheres cuidam de tudo sozinhas, inclusive do sustento da casa.	1	2	3	4	5

Maternidade/Relacionamentos

21	O desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres é influenciado pela decisão de ser mãe, pelas incertezas e dilemas que vivem, isoladamente ou com seus/suas companheiros (as).	1	2	3	4	5
22	Um dos aspectos relevantes na manutenção da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é a diferença entre o período de licença maternidade e a licença paternidade (em dia) e também que empregadores levam em consideração que uma mulher em idade fértil poderá se afastar do trabalho por 4 ou 6 meses e um homem por no máximo 20 dias.	1	2	3	4	5

23	A maternidade tem sido um gargalo na vida profissional e acadêmica das mulheres. Ainda recai sobre as mulheres as responsabilidades do cuidado com as crianças. Com isso, elas atrasam sua entrada no mundo do trabalho e são desvalorizadas quando retornam após esse período de cuidado das crianças.	1	2	3	4	5
24	Os relacionamentos (e suas exigências) são muitas das vezes prejudiciais às carreiras das mulheres, bem como filhos. A carreira e o trabalho dos homens são colocados em primeiro lugar. Pode-se resumir nosso modelo cultural em "o trabalho 'deve' ser a prioridade dos homens.	1	2	3	4	5
Marcadores Sociais						
25	Gênero é um marcador social que aliado com raça e classe torna a trajetória profissional desafiadora para as mulheres antes mesmo da inserção profissional.	1	2	3	4	5
26	A ideia de que as mulheres ainda são subordinadas aos homens e que lhes pertence ainda é vigente. As mulheres são vistas como objeto que pertence aos homens, que deve proteger e cuidar. A relação não é horizontal e, por isso, somos discriminadas por gênero/classe/raça.	1	2	3	4	5
27	O patriarcado, aliado à classe e ao racismo são sistemas vigentes de opressão das mulheres pelos homens.	1	2	3	4	5
28	Gênero, raça e a classe social são determinantes para definição dos postos de trabalho a serem ocupadas. Nossa sociedade é estruturalmente racista, elitista e dada ao servilismo.	1	2	3	4	5
Estereótipos de Gênero						
29	Aos homens são atribuídas características fortes, assertivas e poderosas, enquanto à mulher são delegadas características belas, delicadas e maternas.	1	2	3	4	5
30	No mercado de trabalho existe uma padronização dos atos como próprio de cada gênero que delimita as atitudes das pessoas, fazendo com que aconteça uma separação do que os homens devem fazer e o que cabe as mulheres fazerem.	1	2	3	4	5
31	A autoridade masculina é algo natural na sociedade e as mulheres, por sua vez, devem se submeter a tal autoridade e a situação de dominação existente, incluindo as organizações.	1	2	3	4	5
32	Nossa sociedade tem pré-conceitos que precisam ser desconstruídos. Um deles se refere às atividades que podem/devem ser executadas somente por homens ou somente por mulheres. As habilidades dos indivíduos não devem ser classificadas, conforme o gênero.	1	2	3	4	5
Carreira não ascendente						
33	O que dificulta a ascensão das mulheres no mundo do trabalho é o peso das responsabilidades sociais que elas carregam. Enquanto os homens continuam um processo ininterrupto de crescimento, as mulheres acabam estagnando no auge de sua produtividade por conta de filhos, envelhecimento dos pais e, às vezes, da priorização da carreira dos homens a elas relacionados.	1	2	3	4	5
34	Observa-se que mesmo quando as mulheres são dotadas de competências e habilidades idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino, elas têm mais dificuldades de ascender em suas carreiras.	1	2	3	4	5

35	Apesar dos avanços, ainda há muito a ser conquistado no que diz respeito à igualdade de gênero, pois as mulheres ascendem menos em suas carreiras no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
36	As mulheres acabam tendo que se reafirmar em muitas áreas de atuação, demonstrando competência e evidenciando suas habilidades, pois a sociedade em geral reconhece que funções de liderança devem ficar a cargo dos homens.	1	2	3	4	5
Educação/ Formação						
37	Apesar das mulheres apresentarem uma boa qualificação e terem acesso à educação, as oportunidades ao mercado de trabalho ainda é limitado.	1	2	3	4	5
38	As mulheres atualmente possuem um maior acesso ao mercado de trabalho e a educação, no entanto, é necessário rever as condições igualitárias entre ambos os sexos.	1	2	3	4	5
39	A maior escolarização das mulheres não tem repercutido em mais igualdade no mercado de trabalho, ou seja, não é por falta de formação que as mulheres ganham menos do que os homens. Isso evidencia que o problema central é social, é a discriminação de gênero.	1	2	3	4	5
40	Discutir sobre igualdade de gênero em todos os níveis de ensino tem papel central para modificar a estrutura de desigualdade historicamente constituída no Brasil.	1	2	3	4	5
41	Dentre as características abaixo listadas, coloque em ordem crescente (1 a 10) as que mais impactam a perda de espaço das mulheres no mercado de trabalho de acordo com sua percepção: <input type="checkbox"/> Modelo cultural racista, patriarcal e classista <input type="checkbox"/> Masculino como trabalhador padrão <input type="checkbox"/> Machismo estrutural <input type="checkbox"/> Divisão sexual do trabalho <input type="checkbox"/> Dupla/ Tripla jornada de trabalho <input type="checkbox"/> Maternidade/Relacionamentos <input type="checkbox"/> Marcadores Sociais <input type="checkbox"/> Estereótipos de Gênero <input type="checkbox"/> Carreira não ascendente <input type="checkbox"/> Educação/ Formação					
VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS						
42	Universidade vinculada/Afiliação:					
43	Qual função que ocupa?					
44	Idade:					
45	Área de atuação na pesquisa:					
46	Área de Formação:					
47	Estado civil:					
48	Tem filhos? Se sim, quantos?					
49	Gênero:					
50	Cidade e Estado:					

Fonte: Elaborado pela autora, com base na teoria e nas categorias iniciais da fase qualitativa.