

---

222 - Etec de Cotia

**ETEC COTIA**  
**CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**CAMYLLA MELO**

**CLARA MADUREIRA**

**GABRIELA SOUZA**

**JULIA BRAGA**

**MILENA ANO**

**YASMIN GUIMARÃES**

**GESTÃO DA INCLUSÃO DAS MULHERES NAS GRANDES  
ORGANIZAÇÕES**

**Estudo realizado na região metropolitana de São Paulo**

**COTIA – SP**

**DEZ / 2024**

**CAMYLLA MELO**

**CLARA MADUREIRA**

**GABRIELA SOUZA**

**JULIA BRAGA**

**MILENA ANO**

**YASMIN GUIMARÃES**

## **GESTÃO DA INCLUSÃO DAS MULHERES NAS GRANDES ORGANIZAÇÕES**

**Estudo realizado na região metropolitana de São Paulo**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Cotia, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de Técnico de Nível Médio em Administração sob a orientação da(s) Professora(s) Gisele Leite Silva.

**COTIA- SP**

**DEZ / 2024**

CAMYLLA MELO

CLARA MADUREIRA

GABRIELA SOUZA

JULIA BRAGA

MILENA ANO

YASMIN GUIMARÃES

**GESTÃO DA INCLUSÃO DAS MULHERES NAS GRANDES**

**ORGANIZAÇÕES**

**Estudo realizado na região metropolitana de São Paulo**

Aprovada em : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Conceito: \_\_\_\_\_

Banca de Validação:

\_\_\_\_\_ - Presidente da Banca

Professor.....

Etec Cotia

Orientador

\_\_\_\_\_

Professor .....

Etec Cotia

\_\_\_\_\_

Professor .....

Etec Cotia

COTIA – SP

ANO

## AGRADECIMENTOS

*Nossos sinceros agradecimentos, a todo o corpo docente da escola Etec de Cotia, que nos deu o suporte necessário para poder concluir com êxito todas as atividades propostas, durante o período do curso Técnico em Administração, em especial a Orientadora Professora Gisele Leite, que nos deu todo o suporte para a elaboração desse TCC, agradecemos também aos nossos colegas de sala, que partilhamos diversas informações que foram de grande valia para a conclusão desse curso, sem a ajuda de todos não estaríamos aqui hoje na reta final dessa etapa da vida acadêmica. A conclusão deste trabalho representa mais que o encerramento de um ciclo; é o reflexo, apoio e colaboração de pessoas que direto ou indiretamente contribuíram para a nossa formação, familiares e colegas que torcem pelo nosso sucesso e pela conclusão dessa etapa de nossas vidas, e agradecemos também a Deus sem ele nada disso poderia estar acontecendo...*

## EPÍGRAFE

*“Nenhum país pode verdadeiramente prosperar se sufoca o potencial de suas mulheres e priva-se das suas contribuições.”*

**(Michelle Obama)**

## RESUMO

De acordo com a pesquisa, foi factível validar a hipótese de que os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho afetam diretamente sua representatividade. Durante a exploração, uma pesquisa bibliográfica foi realizada, na qual foram levantadas informações de terceiros sobre a luta por igualdade de gênero, corroborando a importância de políticas públicas e iniciativas privadas que promovam essa igualdade no ambiente de trabalho. A pesquisa quantitativa analisou a administração das empresas da Região Metropolitana de São Paulo, com foco nos direitos das mulheres, investigando também a gestão de inclusão nas grandes empresas e avaliando estratégias inovadoras para torná-las mais eficientes. O intuito dessa pesquisa é comprovar que, apesar dos esforços, ainda existem dificuldades significativas enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

Durante o estudo foi possível observar que a história das mulheres é marcada por luta e resistência em busca de igualdade e dignidade, além da opressão. Embora trabalhem em média mais horas que os homens, muitas mulheres enfrentam obstáculos devido à maternidade e às expectativas sociais, o que afeta suas carreiras. O emprego doméstico, predominante entre mulheres, é uma ocupação precária, com baixos salários e longas jornadas. Embora a disparidade salarial tenha diminuído ao longo dos anos, mulheres, especialmente negras, continuam a enfrentar desigualdades significativas. Relatórios indicam que apenas 43% das mulheres estão empregadas, e muitas sofrem violência e preconceito no trabalho.

A pesquisa mostra que a estrutura organizacional e a gestão de pessoas são cruciais para o sucesso das empresas. Na região metropolitana de São Paulo, muitas empresas ainda lutam para promover a igualdade de gênero e oferecer políticas que ajudem a equilibrar vida pessoal e profissional. Embora algumas adotem trabalho remoto e horários flexíveis, ainda faltam benefícios específicos para apoiar as funcionárias. Apesar de alguns avanços, grandes desafios permanecem, especialmente em relação a cargos de liderança.

**Palavras-chave:** Mulheres. Trabalho. Desigualdade.

## **ABSTRACT**

According to the research, it was feasible to validate the hypothesis that the challenges faced by women in the labor market directly affect their representation. During the investigation, a bibliographic research was conducted, gathering third-party information on the struggle for gender equality, supporting the importance of public policies and private initiatives that promote this equality in the workplace. Additionally, a quantitative questionnaire allowed for a more precise analysis of the administration of companies in the metropolitan region of São Paulo, focusing on women's rights. The study also examined how large corporations manage the inclusion of women, assessing current strategies and seeking ways to make them more effective. This research aims to prove that, despite efforts, significant difficulties remain for women in the job market.

The study highlights that women's history is marked by struggle and resistance in pursuit of equality and dignity, as well as by oppression. Although they often work more hours on average than men, many women face obstacles related to motherhood and societal expectations, which affect their careers. Domestic work, predominantly held by women, is a precarious occupation, characterized by low wages and long hours of work. Although the wage gap has decreased over the years, women, especially Black women, continue to face significant inequalities. Reports indicate that only 43% of women are employed, and many experience violence and discrimination at work.

The research shows that organizational structure and people management are crucial to the success of companies. In the metropolitan region of São Paulo, many companies still struggle to promote gender equality and provide policies that help balance personal and professional life. Although some companies offer remote work and flexible hours, specific benefits to support female employees are still lacking. Despite some progress, major challenges remain, especially in leadership positions.

**Keywords:** Woman. Work. Inequalities.



## LISTA DE QUADROS, FIGURAS E SIGLAS

	<b>p.</b>
Tabela 1 – Indicadores de participação econômica por sexo no Brasil (FIBGE, PNADs, 1985)	18
Gráfico 1 - Distribuição dos empregos das mulheres, segundo grandes grupos de ocupação no Estado de São Paulo (Seade, 2002)	19
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas	
Gráfico 2 - Qual é o seu gênero? (Autorial, 2024)	25
Gráfico 3 - Você está empregada atualmente ou já trabalhou em uma organização localizada na região metropolitana de São Paulo? (Autorial, 2024)	26
Gráfico 4 - Qual é/era o seu cargo na organização? (Autorial, 2024)	27
Gráfico 5 – Qual seu nível de escolaridade? (Autorial, 2024)	28
Gráfico 6 – Qual o gênero de pessoas com o mesmo nível de escolaridade que você, ou um nível inferior, mas que ocupam cargos maiores que o seu? (Autorial, 2024)	29
Gráfico 7 - Você tem filhos? (Autorial, 2024)	30
Gráfico 8 - Como a empresa te apoiou nas vezes em que precisou se ausentar ou sair mais cedo para resolver questões relacionadas ao seu filho ou dependente? (Autorial, 2024)	31

Gráfico 9 - Sua empresa oferece algum tipo de benefício específico para apoiar a conciliação entre vida profissional e pessoal para as mulheres? (Atoral, 2024)	32
Gráfico 10 - Quão eficaz você considera o processo de recrutamento e seleção da sua organização em garantir a igualdade de oportunidades para candidatos de diferentes gêneros? (Atoral, 2024)	33
Gráfico 11 - Como você avalia a representação de mulheres em cargos de alta gestão na sua organização? (Atoral, 2024)	34
Gráfico 12 - Você já presenciou ou vivenciou alguma situação de discriminação de gênero no ambiente de trabalho? Caso a resposta seja que sim, qual foi o tipo de discriminação que você presenciou ou vivenciou?	35
Gráfico 13 - Na sua visão, como a empresa que você trabalha promove/incentiva a igualdade de gênero dentro da organização? (Atoral, 2024)	36
Gráfico 14 - Quanto você acha que são eficazes as políticas de diversidade e inclusão na promoção da igualdade de gênero?	37

## SUMÁRIO

SUMÁRIO .....	18
1. INTRODUÇÃO .....	8
2. DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES .....	11
3. DIFERENÇAS ENTRE OS PISOS SALARIAIS ENTRE OS GÊNEROS	13
4. PERCENTUAL DE MULHERES DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO.....	16
5. DESAFIOS DO QUAL AS MULHERES ENFRENTAM NO AMBIENTE CORPORATIVO .....	19
6. FORMAÇÃO DO RH.....	21
7. METODOLOGIA.....	23
8. ANÁLISE DE RESULTADOS.....	24
9. DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	36
10. ANÁLISE SWOT .....	37
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	40
12. REFERÊNCIAS .....	41
GLOSSÁRIO:.....	46

## 1. INTRODUÇÃO

Este estudo pretende verificar a gestão de inclusão das mulheres no ambiente de trabalho em empresas de grande porte na região metropolitana de São Paulo.

Ao observar as persistentes disparidades de gênero que permeiam o cenário empresarial na cidade de São Paulo, nota-se a necessidade de uma investigação profunda dos desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho paulistano, bem como a exploração de estratégias que visam superar essas barreiras e promover uma inclusão mais efetiva. Além das questões levantadas, o tema surgiu por um fundamento pessoal do grupo, formado apenas por mulheres, que passaram seus anos de ensino médio com técnico em administração em uma sala formada apenas por estudantes do sexo feminino e se preocupam com a futura inserção das colegas de turma no mercado de trabalho.

“Apesar do visível aumento de participação feminina no mercado de trabalho” (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013, p.162) ainda se presencia diariamente situações como a disparidade salarial, falta de representatividade em cargos de liderança e a persistência de estereótipos de gênero. Acredita-se que o cenário paulistano, como epicentro econômico e cultural, proporciona um terreno fértil para a análise detalhada destes obstáculos enfrentados pelo gênero feminino no mundo corporativo, bem como a identificação de estratégias eficazes para promover uma inclusão verdadeiramente igualitária.

A abordagem deste tema permite a análise de políticas públicas e iniciativas privadas que visam promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Avaliar a efetividade dessas estratégias é crucial para o desenvolvimento de práticas mais inclusivas e para a construção de ambientes corporativos que valorizem a diversidade como um motor de inovação e sucesso empresarial, não apenas em âmbito local, mas também como reflexo de tendências globais. Falar sobre o tema trata-se de uma demanda social emergente que requer uma compreensão profunda dos obstáculos específicos que as mulheres enfrentam no contexto empresarial paulistano.

Ao notar as permanentes dissemelhanças de gênero enfrentadas pelas mulheres no cenário empresarial, a presente pesquisa tem como intuito responder ao seguinte problema: Os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, afetam sua representatividade no cenário empresarial?

No desenvolvimento desta pesquisa, eventualmente, será constatado que os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho afetam sim sua representatividade no cenário empresarial. Supõe-se que a persistência dessa desigualdade decorre da ineficácia das estratégias implementadas que visam promover a igualdade de gênero nas empresas.

O objetivo geral deste trabalho é verificar como funciona a gestão de inclusão das mulheres no ambiente de trabalho em empresas de grande porte, examinar as atuais estratégias implementadas pelas empresas e buscar maneiras de torná-las mais eficientes.

De forma a atingir o objetivo geral, serão realizados os seguintes objetivos específicos:

- Quando as mulheres começaram a ter direitos trabalhistas;
- Quando se tornou notório a diferença dos pisos salariais entre os gêneros;
- Qual percentual as mulheres ocupam dentro do mercado de trabalho;
- Quais desafios as mulheres enfrentam no ambiente corporativo;
- Formação do RH;
- Analisar as estratégias implementadas pelas empresas;
- Estabelecer políticas equitativas;
- Aumentar a representação em cargos de liderança

As metodologias que serão utilizadas no trabalho as pesquisas de campo, pesquisas bibliográficas e pesquisas quantitativas.

A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que visa buscar informações diretamente da população estudada. Nesse caso, o pesquisador precisa se deslocar até o espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e coletar um conjunto de informações para serem registradas, onde o pesquisador terá um contato direto com o ocorrido. (GONSALVES, Carlos A., et al., 2001, p. 67)

Quanto à pesquisa bibliográfica, tem como objetivo de atualizar, desenvolver o conhecimento e contribuir para a condução da pesquisa, ao realizar o levantamento e a análise crítica dos documentos publicados sobre o tema em estudo. (BOCCATO, V. R. C., et al., 2006)

A pesquisa quantitativa geralmente é feita quando há uma questão muito clara e há informação e teoria sobre o objeto de conhecimento, aqui entendido como o foco da pesquisa e/ou o que se deseja estudar, em resumo, só se faz pesquisa de natureza quantitativa quando se conhece as qualidades e se tem controle do que se vai pesquisar. Os dados nos métodos quantitativos são de natureza numérica, por exemplo: Discordo totalmente = 1, Discordo = 2, Indiferente = 3, Concordo = 4 e concordo totalmente = 5. Até as avaliações dadas por especialistas. Neste ponto, você pode usar um conjunto de conhecimentos para converter frases em números para classificar pessoas ou objetos em proporção ou ordem. A partir disso, o desempenho dos sujeitos foi categorizado numericamente. De modo geral, quanto mais níveis uma variável é medida, maior será a variabilidade e melhor serão as diferenças distinguidas nos testes estatísticos. Para uma abordagem mais formal: É possível avaliar a qualidade dos colaboradores, equipamentos ou serviços através da atribuição de uma nota numérica. A sensibilidade de uma resposta num teste estatístico aumenta proporcionalmente ao número de níveis da escala de avaliação. (SILVA, Dirceu da, 2013)

## 2. DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

A história das mulheres é mais do que apenas a sua opressão. É também uma história sobre luta e resistência, tentando eliminar preconceitos e restaurar as suas condições de vida como seres humanos iguais, autónomos e dignos. Este é um processo gradual e contínuo de evolução. Conquistas que integrem as mulheres à sociedade como cidadãs e garantam direitos iguais para elas. Principalmente a partir da década de 1960 onde várias leis melhoraram a situação das mulheres. Mudanças no regime de divórcio na Lei nº 6.515/77, que regulamenta a situação jurídica dos casais não casados, e no Código Civil Brasileiro de 1916, à sombra do patriarcado, tornando as mulheres casadas incapazes de determinados atos, leis nas quais o marido é responsável para a família representar. Essa ideia absurda resistiu às mudanças na sociedade brasileira por quase meio século, até ser revisada em 1962 com a Lei 4.121/6. Essas mudanças foram cruciais para o início da emancipação das mulheres. (MATOS, 2007)

Em 1910, de 26 a 27 de agosto, a revolucionária alemã Clara Zetkin propôs e aprovou a instituição do “Dia Internacional da Mulher” no “Segundo Congresso Internacional da Mulher” realizado em Copenhague, ou seja, 8 de março. Em 1909, as trabalhadoras americanas foram assassinadas pelos seus empregadores e pela polícia enquanto lutavam por salários mais elevados e menos horas de trabalho. (MATOS, 2007)

No Brasil, o feminismo conquistou avanços significativos ao longo das últimas décadas, promovendo muitos princípios de política e cidadania em prol da inclusão da mulher no mercado de trabalho e da ampliação dos direitos já conquistados. As mulheres que defenderam seus direitos feministas como trabalhadoras conseguiram reduzir a distinção entre grupos masculinos e femininos no mercado de trabalho do país. (FRANCISCANI, 2010)

Em 1917, Deolinda Dalto liderou uma manifestação no Rio de Janeiro exigindo o direito ao voto das mulheres. No ano seguinte, Berta Lutz, então secretária do Museu Nacional do Rio de Janeiro, propôs a formação de uma Associação de Mulheres para intensificar a luta pelo voto. (MATOS, 2007)

Em 1928, o governador do Rio Grande do Norte, Juvenal Lamartine, concedeu às mulheres o direito ao voto, mas seus votos foram anulados pelo Senado. E em Lages, Alzira Soriano de Souza foi eleita a primeira prefeita do Brasil. (MATOS, 2007)

Diante da crescente pressão pelo voto feminino, em 1932 o governo de Getúlio Vargas promulgou o novo Código Eleitoral, finalmente garantindo às mulheres o direito de votar. A partir desse momento, antigos tabus foram dissipados. Elas passaram a frequentar universidades e a conquistar profissões liberais. (MATOS, 2007)

É inegável que o direito ao voto feminino marcou o início de uma série de conquistas, a partir das quais as mulheres passaram a buscar seus direitos de forma mais ampla. A revolução feminista que ganhou força a partir de 1970 é um grande exemplo das lutas sociais enfrentadas pelas mulheres. Isso resultou em significativos avanços tanto no âmbito trabalhista quanto social. Com sua própria renda, as mulheres se libertaram da dependência econômica dos homens. Essas foram as principais conquistas sociais decorrentes do trabalho das mulheres, que agora estavam mais preparadas, desempenhando funções mais qualificadas e, portanto, podiam exercer com maior autonomia suas conquistas sociais. (FRANCISCANI, 2010)

É verdade que a necessidade de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho foi primeiramente percebida nas famílias mais pobres. Os baixos salários dos maridos não supriam todas as necessidades domésticas, levando as mulheres, antes confinadas ao lar, a vender sua força de trabalho. Essa atitude corajosa resultou, provavelmente, em humilhação pública, mas contribuiu decisivamente para que o sexo teoricamente mais frágil conquistasse seu lugar de direito no mercado de trabalho. Naquela época de início da industrialização, as mulheres tinham que enfrentar o olhar desaprovador da opinião pública, que via com desconfiança a mulher assalariada. O assédio sexual nas empresas era frequente, e a qualidade do trabalho feminino era constantemente questionada. Até mesmo em profissões tradicionalmente femininas, como empregadas domésticas, cozinheiras e babás, as mulheres sofriam discriminação, chegando ao ponto de algumas donas de casa afastarem suas próprias crianças das empregadas, alegando que isso garantiria uma educação melhor para elas. (FRANCISCANI, 2010)



Atualmente, as mulheres brasileiras estão progressivamente conquistando seu espaço. Sua participação econômica e social tem aumentado, porém, ainda enfrentam disparidades salariais significativas, recebendo cerca de 40% a menos que os homens em posições equivalentes, mesmo quando possuem níveis de escolaridade superior. Além disso, em algumas áreas de trabalho, seu acesso ainda é limitado. Diante dos baixos salários e dos preconceitos no ambiente laboral, as mulheres ainda lidam com a sobrecarga da dupla jornada, conciliando trabalho e responsabilidades domésticas. (MATOS, 2007)

Dado que em todas as áreas as mulheres sempre tiveram que lutar para demonstrar sua capacidade, na esfera política não foi diferente, e o movimento feminino enfrentou diversos desafios para alcançar uma participação efetiva nas eleições. Houve muitas batalhas, desde a conquista do direito de voto até a oportunidade de serem candidatas. A Lei nº 9.100/95 proporcionou outra vantagem ao estabelecer que cada partido político deveria preencher suas candidaturas com, no mínimo, 20% de mulheres. Nas eleições municipais de 2000, essa cota foi aumentada para 30%. (MATOS, 2007)

A história das mulheres é marcada por uma jornada de luta e resistência em busca de igualdade e dignidade. Desde as mudanças legislativas até as conquistas sociais e políticas, as mulheres têm demonstrado sua capacidade de superar obstáculos e reivindicar seus direitos. Apesar dos avanços significativos ao longo dos anos, como o direito ao voto e a entrada no mercado de trabalho, ainda há desafios a enfrentar, como as disparidades salariais e a conciliação entre trabalho e vida doméstica. No entanto, o progresso é evidente, e as mulheres brasileiras continuam a conquistar seu espaço e a lutar por uma sociedade mais justa e igualitária. (MATOS, 2007)

### **3. DIFERENÇAS ENTRE OS PISOS SALARIAIS ENTRE OS GÊNEROS**

Esta é uma questão que tem antecedentes históricos, incluindo a escravatura, a discriminação racial e a falta de acesso das mulheres a determinadas profissões.

Estes legados históricos ainda têm efeito sobre a disparidade salarial contemporânea. (BRANDÃO, 2024)

A entrada das mulheres no mercado de trabalho começou no final do século XIX e aumentou significativamente ao longo do século XX. (BRANDÃO, 2024)

Este legado histórico ainda ressoa hoje, manifestando-se na forma de preconceito e racismo que persistem na estrutura da sociedade contemporânea. A discriminação de gênero é uma das principais causas da desigualdade salarial. As mulheres no local de trabalho enfrentam frequentemente estereótipos e preconceitos, resultando em oportunidades limitadas de progresso e salários mais baixos em comparação com os seus homólogos masculinos. Muitas mulheres desempenham múltiplas funções, equilibrando o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares e os cuidados domiciliários. Isto pode levar a opções de carreira limitadas e menos tempo para trabalho remunerado, conduzindo a disparidades salariais. (BRANDÃO, 2024)

Ou seja, mesmo que trabalhem em média 7/5 horas a mais por semana do que os homens devido ao trabalho duplo, os homens estão “à frente” porque podem dedicar mais tempo à sua carreira. As mulheres que se tornam mães enfrentam frequentemente obstáculos nas suas carreiras devido a estereótipos de gênero e expectativas sociais. A maternidade pode estar associada a uma percepção de menor comprometimento profissional, levando à discriminação salarial. (BRANDÃO, 2024)

A participação das mulheres no mercado de trabalho implica mudanças nas profissões. Na verdade, algumas profissões são intrinsecamente femininas e outras masculinas. A maioria dos estudos nesta área mostra que o número de mulheres no mercado de trabalho aumentou, mas a qualidade das suas carreiras também mudou, à medida que passam para posições anteriormente reservadas aos homens. A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho é uma questão amplamente debatida nos meios acadêmicos. Existem numerosos estudos sobre esta temática cujo principal objetivo é lançar luz sobre a dinâmica e a remuneração das mulheres no mercado de trabalho. Entre os estudos recentes, podemos destacar o de Bruschini e Lombardi (1999), que afirmam que o trabalho das mulheres é

caracterizado por dois polos de atuação opostos. No Brasil, 40% dos trabalhadores estão no primeiro polo, com baixos níveis de renda, formalização e longas jornadas de trabalho, o que comprova seus perigos. Em contrapartida, boas profissões, que oferecem melhores condições de trabalho através da formalização, maiores níveis de rendimento e proteção. Um trabalhador doméstico é uma pessoa que presta serviços contínuos e sem fins lucrativos a um indivíduo ou família em sua casa. (PEREIRA, SANTOS, BORGES 2005)

“O emprego doméstico é um dos maiores “guetos” femininos, na medida em que se trata de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são do sexo feminino.”(BRUSCHINI E LOMBARDI, 1999, p.3).

Segundo Bruschini e Lombardi (1999) o serviço doméstico abrange 1/5 da mão-de-obra feminina. Estas podem ser mensalistas ou diaristas, para todo o serviço ou faxineira. As faxineiras ou diaristas trabalham como autônomas. As empregadas que moram no emprego são as mais pobres, negras, jovens, solteiras e migrantes. O emprego doméstico é um dos mais precários do mercado de trabalho. A má qualidade dessa ocupação é constatada pelas longas jornadas de trabalho, a falta de carteira assinada e o baixo nível dos rendimentos. O IBGE em pesquisa (PNAD) destaca que 40% dos trabalhadores são mulheres e 17% são empregadas domésticas. (PEREIRA, SANTOS, BORGES 2005)

Por outro lado, após a década de 60 as mulheres estão cada vez mais presentes nas universidades. “Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional.” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, p. 22).

O que deve ser entendido neste tema é que a integração das mulheres é caracterizada por duas profissões distintas, umas más e outras boas, em termos de horário de trabalho, níveis salariais e condições de trabalho. Um desses cargos mostra a continuidade dos empregos femininos, trabalho doméstico, e o outro mostra evolução, ocupando cargos antes masculinos. (PEREIRA, SANTOS, BORGES 2005)

#### 4. PERCENTUAL DE MULHERES DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO

Existem diversos motivos pelos quais a inserção da mulher no mercado de trabalho deve ser estudada e analisada. Em primeiro lugar, ela produz forte impacto nas relações sociais, pois implica uma mudança de paradigma familiar e cultural. As mulheres menos favorecidas financeiramente ou as que haviam perdido o marido, partiam para atividades pouco valorizadas e discriminadas pela sociedade. A partir dos anos 70 na pós a ocorrência de movimentos sociais mundiais a cultura da sociedade foi se modificando. As mulheres começaram a conquistar espaço no mercado de trabalho, aumentando o seu nível de escolaridade. (Pereira, Santos, Borges, 2005. p.1)

Segundo as citadas anteriormente, a inserção da mulher no mundo do trabalho, ao longo desses anos, vem acompanhada de elevada discriminação, não só em relação à qualidade de ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal, mas no que se refere à desigualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Existe um consenso na literatura nacional de que o aumento do nível de escolaridade das mulheres brasileiras nos últimos anos, como resultado da mudança dos valores sociais, é a principal causa da “feminização” do mercado de trabalho. Devido a adoção de métodos anticonceptivos, as mulheres mais instruídas acabam tendo menos filhos, o que as torna mais disponíveis para a atividade econômica, contribuindo também para uma queda da taxa de fecundidade. (Alves, 2023, p. 12)

A estagnação econômica, a elevada inflação e mudanças na estrutura do emprego vivida pelo Brasil na década de 80 são outros fatores que significativos que contribuem para a participação das mulheres no mercado de trabalho. (Pereira, Santos, Borges, 2005)

Seja por razões econômica, por mudanças culturais ou mesmo por um sentimento de realização pessoal, é fato que as mulheres estão entrando no mercado de trabalho. Pesquisas realizadas por diversos autores mostram que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não é acompanhado de uma redução da discriminação. (Pereira, Santos, Borges, 2005)

Segundo Abramo (2001), o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não reduziu a desigualdade profissional entre homens e mulheres. Vários estudos mostram que as mulheres recebem menos, mesmo que tenham as mesmas características, como a escolaridade. Embora tenha havido mudanças significativas na vida profissional, a discriminação contra as mulheres ainda existe, uma vez que os homens continuam a ocupar os cargos principais e a receber os salários mais elevados. (Pereira, Santos, Borges, 2005).

“O emprego doméstico é um dos mais precários no mercado de trabalho, a qualidade baixa dessa ocupação é constatada pelas longas jornadas de trabalho, o baixo nível dos rendimentos, a falta de carteira assinada e o desrespeito presente em algumas situações” (Costa, Soares, 2022. p. 315). Uma pesquisa feita pelo IBGE (PNAD, 2019) destaca que 40% dos trabalhadores são mulheres e 17% são empregadas domésticas. (Pereira, Santos, Borges, 2005). Entretanto, desde a década de 60 há cada vez mais mulheres presentes nas universidades. (Pereira, Santos, Borges, 2005). “Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional.”(BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, p. 22). Neste tema, há de compreender que o posicionamento das mulheres é caracterizado por dois locais de trabalho distintos, um dos quais é mau e o outro bom, tanto em termos de tempo de trabalho, nível salarial e condições de trabalho. Um destes locais ilustra a continuidade do emprego das mulheres – tarefas domésticas – e outras mudanças que antes eram masculinas. (Pereira, Santos, Borges, 2005).

Tabela 1 – Indicadores de participação econômica por sexo no Brasil

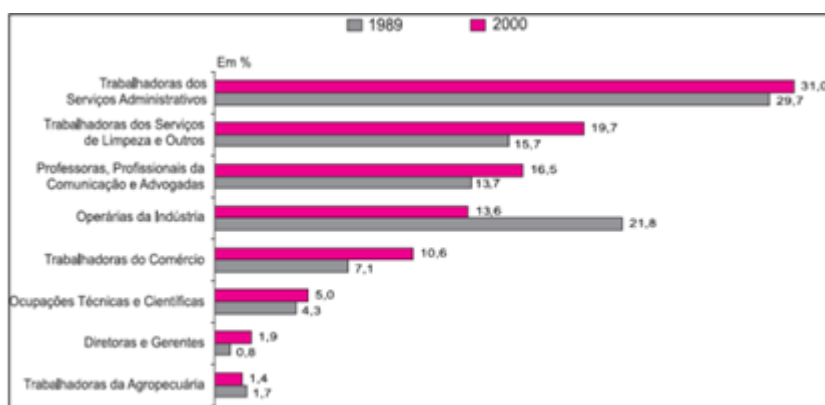
SEXO	PEA (em milhões)			Variação 1985/95 %	Taxas de atividade (%)				Proporção de mulheres entre os trabalhadores		
	1985	1990	1995		1985	1990	1995		1985	1990	1995
				semana			ano				
<b>HOMENS</b>	36,6	41,6	44,2	20,8	76,0	75,3	75,3	78,3	66,5	64,5	59,6
<b>MULHERES</b>	18,4	22,9	30,0	63,0	36,9	39,2	48,1	53,4	33,5	35,5	40,4

Fonte: FIBGE, PNADs (1985)

Após a consolidação do sistema capitalista no século XIX, ocorreram diversas mudanças na dinâmica do trabalho feminino. O forte crescimento das máquinas e a aceleração do desenvolvimento tecnológico levaram a que grande parte da força de trabalho feminina se deslocasse para as fábricas até 18 horas por dia e com salários inferiores aos dos homens. (Queiroz, Domingues, Luz, 2012. p. 6)

Apesar das diversas crises econômicas que aconteceram durante esse período, não houve retrocesso. Em 1970, apenas 18,2% das mulheres brasileiras com mais de 10 anos de idade estavam economicamente ativas. Vinte anos depois, a taxa de atividade feminina dobrou, chegando a 39,2%, e o número de trabalhadoras ultrapassou 22,0 milhões. (Queiroz, Domingues, Luz, 2012. p. 6)

Gráfico 1 - Distribuição dos empregos das mulheres, segundo grandes grupos de ocupação no Estado de São Paulo



Fonte: Seade (2002)

Durante o período analisado, houve um significativo aumento na escolaridade da população brasileira, especialmente entre as mulheres, o que resultou em maior poder de escolha na contratação. Nesse mesmo período, as mulheres ocupavam a maioria dos empregos criados para pessoas com maior nível de instrução. O estudo mostra uma trajetória de inserção feminina em novos grupos ocupacionais, mas, ainda falta um longo caminho para chegar à igualdade com o sexo masculino e à ocupação de espaços no mercado de trabalho. (Queiroz, Domingues, Luz, 2012. p. 11)

## **5. DESAFIOS DO QUAL AS MULHERES ENFRENTAM NO AMBIENTE CORPORATIVO**

O termo “Gênero” refere-se as relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres. Essas relações surgem da construção social dos papéis dos homens e das mulheres baseados nas diferenças sexuais. (Queiroz, Domingues, Luz, 2012, p. 4)

Devido a implantação da mulher no mercado de trabalho houve uma onda de preconceito que persiste até os dias de hoje como podemos observar através de pesquisas que mostram que as mulheres ainda recebem menos que os homens, trabalhando nas mesmas tarefas. (Queiroz, Domingues, Luz, 2012, p. 2). O grande crescimento da era das máquinas, e um acelerado desenvolvimento tecnológico, foram grandes protagonistas para que parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, tendo uma carga horária intensa de 18 horas por dia e um salário inferior ao de homens exercendo a mesma função. (Queiroz, Domingues, Luz, 2012, p. 6)

Segundo Queiroz, Domingues, Luz (2012, p. 4), as trabalhadoras que não tinham as mesmas oportunidades eram consideradas como pessoas profundamente ignorantes, irresponsáveis e incompetentes, sendo vistas como irracionais, e as mulheres de classe social média e alta eram consideradas menos racionais que os homens.

Segundo Inácio, Carvalhaes, Almeida, Santos, Lima, (2022, p. 24), em uma entrevista feita à ONU News (2019), Vinícius Pinheiro, o diretor do Escritório da Organização Internacional do Trabalho em Nova Iorque, observou que o relatório não levava notícias boas, dizendo que não há nada para se comemorar no Dia Internacional da Mulher em relação à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

RELATÓRIO:

Na verdade, o relatório serve como um sinal de alerta porque, nas últimas duas décadas, no que diz respeito à igualdade de gênero, pouco foi feito. Alguns indicadores significativos incluem o envolvimento no mercado de trabalho. Hoje,

apenas 43% das mulheres estão empregadas, enquanto isso para os homens é de cerca de 78%. Você vê 25 pontos de disparidade. As estatísticas mostram que vinte por cento dos mais jovens não estão bem estudando ou trabalhando. No entanto, quase dois terços desses indivíduos são mulheres e estão fora da educação e do mercado de trabalho. (Inácio, Carvalhaes, Almeida, Santos, Lima, 2022, p. 25)

Dito isso, segundo Silva, Aquino (2023, p. 14), as mulheres têm menos oportunidades no quesito avanço na carreira e, como consequência, enfrentam muitas dificuldades em receber o merecido reconhecimento por seu trabalho. Apesar de suas habilidades e realizações, é possível serem subestimadas em relação as suas habilidades de liderança. Tendo que enfrentar o desafio da dupla jornada, onde precisam conciliar tarefas profissionais com tarefas domésticas e familiares, muitas líderes femininas são diretamente afetadas em sua capacidade de se dedicar totalmente à sua carreira e assumir cargos que necessitam de maior responsabilidade. (Silva, Aquino, 2023, p. 14)

Oportunidades de formação, mentoria e desenvolvimento de habilidades cruciais para lideranças são menos acessíveis para mulheres. Isso pode impedi-las de avançar em sua carreira e desenvolver as habilidades necessárias para assumir cargos de liderança. (Silva, Aquino, 2023, p. 14)

De acordo com Proni T., Proni M. (2018, p. 5), ao longo dos últimos dez anos, a disparidade salarial entre homens e mulheres diminuiu. Em dezembro de 2003, o salário médio das mulheres equivalia 80,3% do salário médio dos homens, todavia em dezembro de 2009 essa dimensão correspondia a 83,3%. As mulheres ganhavam em média R\$ 2.292,70, contra R\$ 2.734,00 ganhos pelo homem, correspondendo cerca de 16,1% menos do que o sexo oposto, no final de 2015. No entanto, a disparidade era ainda maior nos negócios industriais, onde as mulheres representavam 30,6% da área de trabalho. Em 2015, elas recebiam apenas 66,1% da remuneração média dos homens.

Em relação aos grupamentos de atividades por sexo a participação da mulher é de: 36% na indústria, 6,1% na construção civil, 42,6% no comércio, 42% nos serviços prestados a empresas, 64,1% na administração pública, 94,8% nos serviços



domésticos e 41,6% em outros serviços (IBGE, 2012). Somente em dois segmentos a participação feminina é maior em relação à masculina no mercado de trabalho. Sendo que, um desses segmentos exige qualificação e níveis maiores de preparo instrucional (administração pública), e o outro rebaixa e subutiliza a capacidade feminina de trabalho ao condicionar os afazeres domésticos as mulheres estariam mais capacitadas o que demonstra, e ao mesmo tempo, reforça os preconceitos com relação à capacidade feminina. (Campos, Sierdovski, Stefano, Lara, Andrade, 2015, p. 3)

Segundo matéria da revista Veja “Mulheres, mercado de trabalho e a “meritocracia”, escrita por Renato Meirelles (2023), mostra uma contínua disparidade salarial, onde uma mulher branca com ensino superior tem uma renda média de trabalho de R\$ 5.097, enquanto uma mulher negra com o mesmo ensino recebe, R\$ 3.571 e um homem branco com diploma universitário recebe em média R\$ 7,9 mil. Isso mostra que em média, uma mulher negra recebe 55% a menos do que um homem branco com o mesmo nível de educação. Além disso, o levantamento indica que 43% das funcionárias brasileiras já foram vítimas de violência ou preconceito no local de trabalho. Estamos falando de 16,3 milhões de mulheres que foram agredidas.

Para Inácio, Carvalhaes, Almeida, Santos, Lima, (2022, p. 24), em um relatório recente da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2021), é possível observar que as mulheres ainda ganham 20% a menos do que os homens no mundo, ainda enfrentando disparidades salariais, condições de trabalho e níveis hierárquicos predominantes dentro das organizações, seja por influência do sistema econômico, político ou social e cultural.

## **6. FORMAÇÃO DO RH**

Segundo Franco (2012), a etapa de planejamento para a Administração Científica tinha muito a ver com o que pensamos hoje sobre administrar uma empresa e gerenciar seus processos. Nota-se que de modo geral, as empresas trabalhavam muito em modos de improviso e empirismo, e no recente pensamento da Administração, substituir esse empirismo por uma ciência mais elementar, e a

alteração do imprevisto por algo que realmente contribuisse no processo de administração das empresas. Identificou, entretanto, a fim de trazer às organizações maior eficácia nos processos de trabalho, era necessário trabalhar no planejamento de suas ações de forma.

Franco (2012) observou que nessa época, com o intuito de ajudar as empresas a alcançar o nível esperado de eficácia, era necessária uma melhor seleção de mão de obra, além de treinamentos eficazes para atingir as metas das empresas, sendo a produtividade um dos principais objetivos. Concluiu que, uma das principais premissas básicas dessa etapa da Administração Científica, foi em razão das máquinas, ferramentas e preparação de layouts, que também eram necessárias para uma melhor agilidade e produtividade.

“Era por meio do controle que era possível garantir a melhor execução e, conseqüentemente, uma maior agilidade e produtividade. O controle era necessário para manter todas as etapas do processo dentro do que havia sido planejado, sendo que sem ele não era possível ter a garantia do resultado esperado.” (Franco, 2012, p. 9)

De acordo com Soviensi et al. (2008, p. 53), os avanços feitos nas últimas décadas têm encaminhado as organizações a buscarem novas formas de gestão, a fim de melhorar o desempenho, atingir metas e alcançar a missão institucional para o atendimento das necessidades do cliente. Conclui-se que o sucesso das organizações modernas são conseqüências do investimento nas pessoas, com a identificação, aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual.

A verdadeira vantagem competitiva no mercado não está somente representada no financeiro ou nos grandes investimentos em tecnologia, mas sim nas pessoas que fazem parte da organização, que movem tudo isto no dia a dia. Da década de 90 em diante, com grandes mudanças nos cenários nacional e internacional, como a globalização, ocorreu a necessidade de procurar novos paradigmas de gestão, assim, é necessário quebrar estes paradigmas para compreender a empresa e as pessoas como gestoras e colaboradoras, tal como entender o novo conceito de gestão de pessoas. (Soviensi et al., 2008, p. 53).

“O setor de Recursos Humanos era um mero departamento mecanicista que cuidava da folha de pagamento e da contratação do profissional que exigia dele apenas experiência e técnica; não havia um programa de capacitação continuada.” (Sovienski et al., 2008, p. 54).

## **7. METODOLOGIA**

A seguinte pesquisa tem como objetivo analisar a gestão de inclusão das mulheres no ambiente de trabalho em empresas de grande porte na região metropolitana de São Paulo, focando nas práticas e desafios enfrentados por mulheres em um ambiente de trabalho.

Para atingir esse objetivo, optou-se por uma abordagem quantitativa, utilizando um questionário estruturado como instrumento para coleta de dados. O questionário foi elaborado com 13 perguntas específicas sobre o assunto, abordando temas como políticas de inclusão, percepção sobre a eficácia dessas práticas, experiências pessoais de discriminação ou suporte, e sugestões para melhorias.

A pesquisa visou alcançar mulheres que atuam ou já atuaram em empresas de grande porte na região metropolitana de São Paulo. Para garantir a relevância dos dados, foram incluídas apenas respostas de participantes que se enquadrassem nesses critérios, baseando-se no universo de 3.554.993 mulheres que atuam em empresas de grande porte na região metropolitana de São Paulo.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário disponibilizado na plataforma Microsoft Forms, o mesmo foi divulgado através das redes sociais para alcançar o público-alvo desejado. O tempo de coleta foi estabelecido entre 23 de agosto e 6 de setembro de 2024.

Durante esse período, foram coletadas um total de 228 amostras. Após a coleta, foi realizada uma triagem das respostas, resultando em 102 amostras validas, considerando a relevância das informações fornecidas; sendo assim 0,002% do universo requerido.

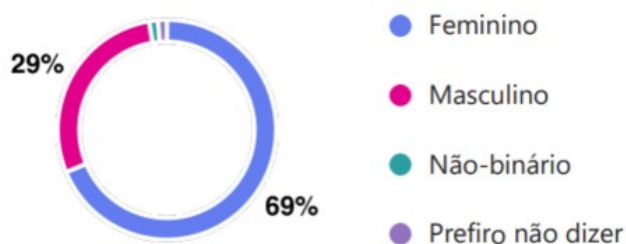
O processo de análise envolveu a limpeza dos dados, que consistiu na remoção de respostas incompletas ou inconsistentes. Em seguida, foram realizados estudos estatísticos descritivos para identificar padrões e tendências nas respostas, proporcionando uma visão detalhada sobre o objetivo.

## 8. ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dos resultados do questionário permite entender o cenário atual e os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Os dados coletados permitem não apenas uma visão do panorama atual, mas também indicam áreas de melhoria e ajudam a avaliar como as empresas estão promovendo a inclusão feminina em diferentes níveis hierárquicos, garantindo a presença de mulheres em cargos de liderança, proporcionando oportunidades de desenvolvimento profissional e criando políticas de apoio e suporte.

### 1. Qual é o seu gênero?

A utilidade dessa questão foi filtrar os respondentes e manter apenas o público-alvo da pesquisa, que se refere a audiência do gênero feminino



Fonte: Autoral (2024)

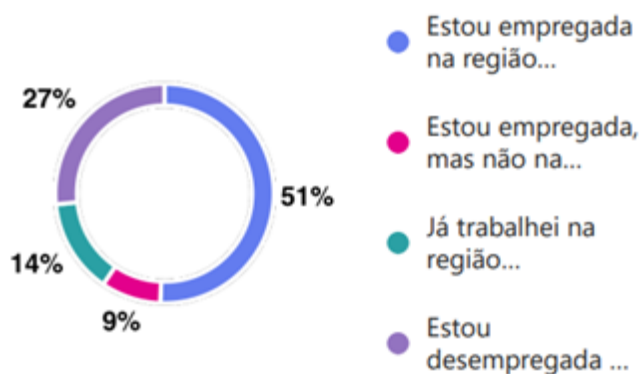
No total foi obtido 228 respostas, sendo dessas:

- 69%, ou seja, 158 dos respondentes são pessoas do gênero feminino, dessa maneira, foram aptos a continuarem o preenchimento do formulário.
- 29%, ou seja, 66 dos respondentes são pessoas do gênero masculino, dessa maneira, não estão dentro do universo de pesquisa para continuarem a responder o questionário.
- 1%, ou seja, 3 dos respondentes são pessoas que se identificam como não-binárias, dessa maneira, não estão dentro do universo de pesquisa para continuarem a responder o questionário.
- 1%, ou seja, 3 dos respondentes são pessoas que preferiram não responder, dessa maneira, não estão dentro do universo de pesquisa para continuarem a responder o questionário.

Resultando em 158 amostras válidas.

2. Você está empregada atualmente ou já trabalhou em uma organização localizada na região metropolitana de São Paulo? (Refere-se a “região metropolitana de São Paulo” as cidades: São Paulo Capital, Diadema, Mairiporã, Guarulhos, Mogi das Cruzes, Santa Isabel, Suzano, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Cotia, Embu das Artes, Itapeverica da Serra, Juquitiba, Taboão da Serra, Vargem Grande Paulista, Barueri, Carapicuíba, Jandira, Osasco, Santana do Parnaíba ou Ribeirão Pires).

O intuito dessa questão foi filtrar as mulheres que trabalham/trabalharam na área de estudo da pesquisa realizada (Região metropolitana de São Paulo, definida anteriormente).



Fonte: Autoral (2024)

No total foram alcançadas 228 repostas, dessas:

- 51%, ou seja, 80 respondentes são pessoas que estão empregadas na região metropolitana de São Paulo, dessa maneira, fazem parte do universo de pesquisa e foram aptos a continuarem respondendo o formulário.
- 27%, ou seja, 42 respondentes são pessoas que estão empregadas, mas não na região metropolitana de São Paulo, dessa maneira, não fazem parte do universo de pesquisa e não estão aptos a continuarem respondendo o formulário.
- 14%, ou seja, 22 respondentes são pessoas que já trabalharam na região metropolitana de São Paulo, dessa maneira, fazem parte do universo de pesquisa e foram aptos a continuarem respondendo o formulário.
- 9%, ou seja, 14 respondentes são pessoas desempregadas e que nunca trabalharam na região metropolitana de São Paulo, dessa maneira, não fazem parte do universo de pesquisa e não estão aptos a continuarem respondendo o formulário.

Resultando em 102 amostras válidas.

### 3. Qual é/era o seu cargo na organização?

O objetivo da questão era somente para o discernimento de qual o cargo de ocupação a inquirida possui/possuía na empresa.



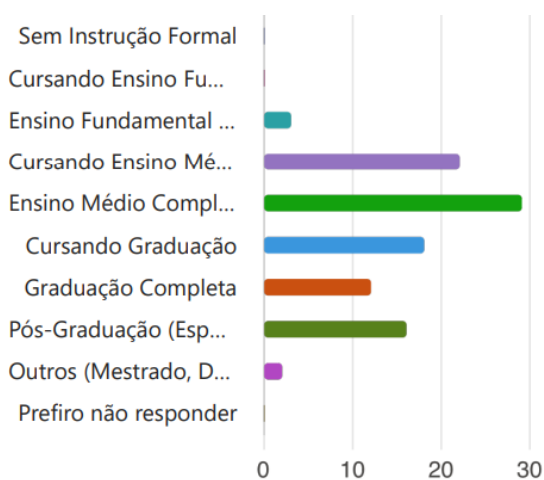
Fonte: Autoral (2024)

Foram obtidas 102 respostas, sendo:

- 39,21%, dessa maneira 40 respondentes sendo Funcionárias operacionais
- 21,56%, dessa maneira 22 respondentes sendo estagiárias
- 20,58%, sendo 21 respondentes, visto que são outros cargos
- 11,75%, dessa maneira 12 respondentes sendo supervisoras
- 4,90%, dessa maneira 5 respondentes sendo gerentes
- 1,96%, dessa maneira 2 respondentes sendo executivas

#### 4. Qual seu nível de escolaridade?

O objetivo da questão era somente para o discernimento de qual o nível de escolaridade da inquirida.

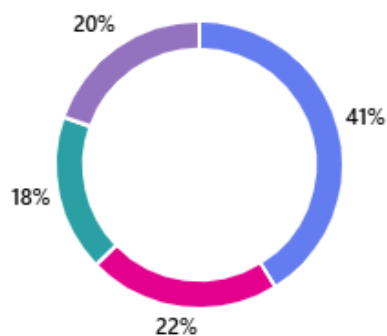


Fonte: Autoral (2024)

- 28%, dessa maneira 29 respondentes tendo o ensino médio completo
- 22%, dessa maneira 22 respondentes encontram-se cursando o ensino médio
- 18%, dessa maneira 18 respondentes encontram-se cursando graduação
- 16%, dessa maneira 16 respondentes tendo Pós-Graduação (Especialização, MBA etc.)
- 12%, dessa maneira 12 respondentes tendo graduação completa
- 3%, dessa maneira 3 respondentes tendo o ensino fundamental completo
- 2%, dessa maneira 2 respondentes, visto que são outros níveis de escolaridade como Mestrado, Doutorado, Pós-doutorado etc.

5. Pessoas com o mesmo nível de escolaridade que você, ou um nível inferior, mas que ocupam cargos maiores que o seu, são em sua maioria:

O objetivo da pergunta visa entender se a respondente percebe uma predominância de gênero (homens ou mulheres) em cargos superiores, mesmo entre pessoas com a mesma escolaridade ou inferior, ou se não nota essa diferença.



Fonte: Autoral (2024)

- 41% dos respondentes, ou seja, 42 pessoas, indicaram que homens com o mesmo nível de escolaridade, ou inferior, ocupam cargos superiores ao deles.
- 22% dos respondentes, ou seja, 22 pessoas, indicaram que mulheres com o mesmo nível de escolaridade, ou inferior, ocupam cargos superiores ao deles.
- 20%, dessa maneira 20 respondentes não souberam responder à questão.



- 18%, dessa maneira 18 respondentes indicaram que não há pessoas de mesmo nível de escolaridade, ou inferior, ocupando cargos maiores ao deles.

## 6. Você tem filhos?

O intuito da questão 6 é identificar se a participante tem filhos, o que define se ela continuará respondendo perguntas relacionadas ao apoio da empresa em questões familiares.



Fonte: Autoral (2024)

- 42%, ou seja, 43 respondentes são mulheres que tem filhos, dessa maneira, estão aptas a responderem à questão relacionada ao apoio da empresa em questões familiares.
- 58%, ou seja, 59 respondentes são mulheres que não tem filhos, dessa maneira, não estão aptas a responderem à questão relacionada ao apoio da empresa em questões familiares.

## 7. Como a empresa te apoiou nas vezes em que precisou se ausentar ou sair mais cedo para resolver questões relacionadas ao seu filho ou dependente?

O intuito da questão está relacionado em entender a relação da empresa com o funcionário, no quesito do apoio da empresa em questões familiares.



Fonte: Autoral (2024)

- 37%, ou seja, 16 respondentes tiveram um apoio moderado, ou seja, a empresa foi razoavelmente compreensiva.
- 33%, ou seja, 14 respondentes tiveram total apoio, ou seja, a empresa foi totalmente compreensiva.
- 19%, ou seja, 8 respondentes tiveram pouco apoio, ou seja, a empresa ofereceu suporte limitado.
- 7%, ou seja, 3 respondentes nunca precisaram se ausentar por questões relacionadas a família.
- 5%, ou seja, 2 respondentes não tiveram nenhum apoio, ou seja, a empresa não foi compreensiva.

8. Sua empresa oferece algum tipo de benefício específico para apoiar a conciliação entre vida profissional e pessoal para as mulheres? (Questão de múltiplas escolhas)

A questão possuía como intuito saber os tipos de benefícios que a empresa oferece para apoiar a vida profissional e pessoal das respondentes. Essa sendo uma questão de múltipla escolha.

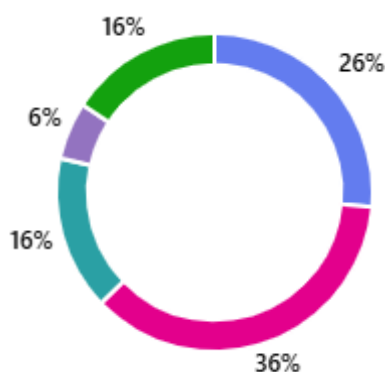


Fonte: Autoral (2024)

- 30%, ou seja, 38 respondentes indicaram que a empresa não oferece tais benefício
- 17%, ou seja, 21 respondentes indicaram que a empresa oferece Home Office/Trabalho remoto
- 15%, ou seja, 19 respondentes indicaram que a empresa oferece horários flexíveis
- 14%, ou seja, 18 respondentes indicaram que a empresa oferece dias de licença para emergências familiares
- 14%, ou seja, 18 respondentes indicaram não ter certeza se a empresa oferece benefícios
- 6%, ou seja, 7 respondentes indicaram que a empresa oferece licença parental estendida
- 4%, ou seja, 5 respondentes indicaram que a empresa oferece creche
- 1%, ou seja, 1 respondente indicou outros benefícios que não os citados

9. Quão eficaz você considera o processo de recrutamento e seleção da sua organização em garantir a igualdade de oportunidades para candidatos de diferentes gêneros?

Essa questão busca avaliar como a participante percebe a eficácia do processo de recrutamento e seleção da empresa em garantir oportunidades equitativas para candidatos de todos os gêneros, identificando possíveis vieses ou áreas de melhoria.

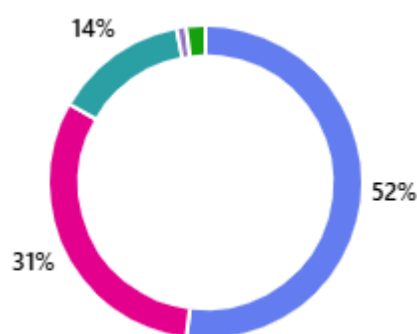


Fonte: Autoral (2024)

- 36%, ou seja, 37 respondentes indicaram que o processo de recrutamento e seleção da organização é moderadamente eficaz, ou seja, há algumas práticas, mas pode melhorar
- 26%, ou seja, 27 respondentes indicaram que o processo de recrutamento e seleção da organização é muito eficaz, ou seja, o processo é claro e promove igualdade e oportunidades
- 16%, ou seja, 16 respondentes indicaram que o processo de recrutamento e seleção da organização é pouco eficaz, ou seja, o processo apresenta viés de gênero
- 16%, ou seja, 16 respondentes indicaram não ter certeza se o processo de recrutamento e seleção da organização é eficaz ou não
- 6%, ou seja, 6 respondentes indicaram que o processo de recrutamento e seleção da organização é ineficaz, ou seja, o processo não garante igualdade de oportunidades

10. Como você avalia a representação de mulheres em cargos de alta gestão na sua organização?

A questão busca entender a percepção da participante sobre a representatividade de mulheres em posições de alta gestão na empresa, avaliando se há um equilíbrio adequado ou se melhorias são necessárias.



Fonte: Autoral (2024)

- 52%, ou seja, 53 respondentes avaliam a representação de mulheres em cargos de alta gestão na organização como muito positiva, ou seja, a representação é adequada e crescente
- 31%, ou seja, 32 respondentes avaliam a representação de mulheres em cargos de alta gestão na organização como moderadamente positiva, ou seja, há presença, mas ainda há espaço para melhorias
- 14%, ou seja, 14 respondentes avaliam a representação de mulheres em cargos de alta gestão na organização como negativa, ou seja, a representação é baixa e precisa de melhorias significativas
- 2%, ou seja, 2 respondentes não sabiam, não tinham informações suficientes sobre o assunto
- 1%, ou seja, 1 respondente não tinha certeza

11. Você já presenciou ou vivenciou alguma situação de discriminação de gênero no ambiente de trabalho? Caso a resposta seja que sim, qual foi o tipo de discriminação que você presenciou ou vivenciou? (Questão de múltiplas escolhas.)

A questão tem como objetivo identificar se a participante já testemunhou ou experienciou discriminação de gênero no ambiente de trabalho, especificando o tipo de discriminação.

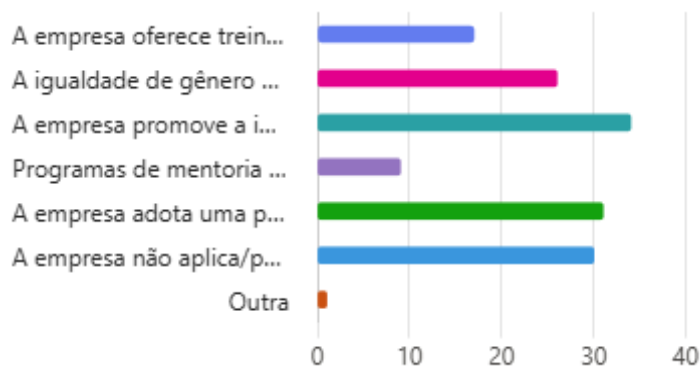


Fonte: Autoral (2024)

- 35%, ou seja, 47 respondentes indicaram que nunca vivenciaram ou presenciaram nenhum tipo de discriminação de gênero
- 28%, ou seja, 37 respondentes indicaram que já vivenciaram ou presenciaram assédio moral (Comentários inadequados, entre outros.)
- 16%, ou seja, 21 respondentes indicaram que já vivenciaram ou presenciaram falta de representatividade em cargos de liderança
- 13%, ou seja, 17 respondentes indicaram que já vivenciaram ou presenciaram diferença salarial
- 12%, ou seja, 9 respondentes indicaram que já vivenciaram ou presenciaram assédio Sexual (Comportamentos inadequados, entre outros.)
- Nenhuma respondente colocou outra opção

12. Na sua visão, como a empresa que você trabalha promove/incentiva a igualdade de gênero dentro da organização? (Questão de múltiplas escolhas)

O objetivo da questão é saber se a organização da inquirida promove/incentiva a igualdade de gênero dentro da empresa

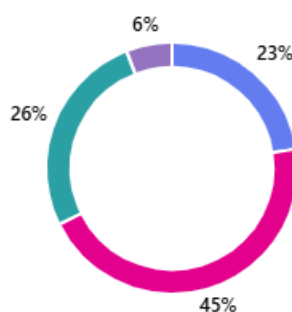


Fonte: Autoral (2024)

- 23%, ou seja, 34 respondentes indicaram que a empresa promove a igualdade de gênero ao assegurar oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento para todos os colaboradores.
- 21%, ou seja, 31 respondentes indicaram que a empresa adota uma política de remuneração justa, assegurando que todos sejam pagos de acordo com suas habilidades e experiência, sem disparidades de gênero
- 20%, ou seja, 30 respondentes indicaram a empresa não aplica/promove/incentiva nenhuma política de igualdade de gênero
- 18%, ou seja, 26 respondentes indicaram igualdade de gênero através de políticas claras de contratação, garantindo diversidade em todos os níveis hierárquicos.
- 11%, ou seja, 17 respondentes indicaram que a empresa oferece treinamentos regulares e workshops para conscientizar e capacitar os funcionários sobre a importância da igualdade de gênero
- 6%, ou seja, 9 respondentes indicaram a empresa promove programas de mentoria e redes de apoio que são oferecidos para apoiar o desenvolvimento de mulheres em posições de liderança
- 1%, ou seja, 1 respondente indicou outra opção

13. Referente a pergunta anterior, quanto você acaba que são eficazes as políticas de diversidade e inclusão na promoção da igualdade de gênero?

A questão busca avaliar a opinião da inquirida sobre o quão eficazes são as políticas de diversidade e inclusão da empresa na promoção da igualdade de gênero.



Fonte: Autoral (2024)

- 45%, ou seja, 46 respondentes indicaram que as políticas de diversidade e inclusão na promoção da igualdade de gênero são eficazes
- 26%, ou seja, 27 respondentes indicaram que as políticas de diversidade e inclusão na promoção da igualdade de gênero são pouco eficazes
- 23%, ou seja, 23 respondentes indicaram que as políticas de diversidade e inclusão na promoção da igualdade de gênero são muito eficazes
- 6%, ou seja, 6 respondentes indicaram que as políticas de diversidade e inclusão na promoção da igualdade de gênero são ineficazes

## 9. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Com base nos questionários aplicados, viu-se que a organização da empresa e a gestão das pessoas que nela trabalham são fundamentais para obter bons resultados. Descobriu-se também que muitas empresas, especialmente na região metropolitana de São Paulo, ainda enfrentam dificuldades em promover a igualdade de gênero e em oferecer políticas que ajudem a equilibrar a vida pessoal e profissional. Durante a pesquisa, foram feitas perguntas voltadas para entender a realidade das



mulheres no mercado de trabalho, especialmente sobre as dificuldades que enfrentam em suas carreiras e como as empresas poderiam melhorar o apoio para elas.

Um aspecto importante identificado é o apoio prestado pelas empresas para ajudar os colaboradores a conciliar as responsabilidades profissionais e pessoais. Embora algumas organizações já estejam implementando práticas como o trabalho remoto e horários flexíveis, muitas empresas ainda carecem dos benefícios específicos para abordar esta questão de forma mais completa e eficaz.

De maneira geral, a pesquisa mostrou que, apesar dos esforços de algumas empresas para promover a igualdade de gênero, ainda existem grandes obstáculos a serem ultrapassados, especialmente quando se trata de preencher cargos de liderança e construir ambientes de trabalho mais igualitários. Isto reforça a necessidade de ampliar discussões e ações que visem a criação de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo para as mulheres.

## 10. ANÁLISE SWOT

<p><b>Forças</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversidade de perspectiva</li> <li>• Capacidade de liderança</li> <li>• Melhoria da imagem corporativa</li> </ul>	<p><b>Fraquezas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disparidade social</li> <li>• Falta de representatividade</li> <li>• Desafios de conciliação entre trabalho e vida pessoal</li> </ul>
<p><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansão de políticas inclusivas</li> <li>• Desenvolvimento de lideranças femininas</li> <li>• Flexibilidade de benefícios</li> </ul>	<p><b>Ameaças</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preconceito estrutural</li> <li>• Falta de políticas de apoio</li> <li>• Desvantagens competitivas</li> </ul>

- **Diversidade de perspectiva:** A inclusão das mulheres no mercado de trabalho enriquece e traz novos pensamentos e experiências para o ambiente profissional. Com diferentes pontos de vista, surgem novas formas de interpretar e solucionar problemas, resultando em mais inovação e criatividade nas resoluções, o que torna o processo de trabalho mais dinâmico e produtivo.
- **Capacidade de liderança:** A presença de mulheres em cargos de liderança fortalece o ambiente de trabalho, pois elas demonstram habilidades essenciais para a gestão, como a capacidade de tomar decisões e comunicar-se de forma eficaz. Tais habilidades ajudam a criar um ambiente organizacional mais equilibrado e colaborativo, o que contribui diretamente para o sucesso da empresa.
- **Melhoria da imagem corporativa:** Empresas que promovem a igualdade entre homens e mulheres são vistas de forma mais positiva pela sociedade. Isso mostra que elas se preocupam com causas importantes, o que atrai tantos novos talentos quanto clientes que valorizam responsabilidade social. Além de melhorar sua imagem, essas empresas ganham destaque no mercado por serem mais justas e inclusivas.
- **Disparidade social:** Apesar dos avanços, muitas mulheres ainda ganham menos que os homens, mesmo quando fazem o mesmo trabalho. As disparidades salariais também afetam o ambiente de trabalho, já que profissionais desvalorizados se sentem menos incentivados a se engajar e a crescer na empresa.
- **Falta de representatividade:** Essa falta de representatividade feminina em cargos de alta gestão, reduz as oportunidades de mulheres crescerem no ambiente profissional e influenciarem decisões importantes. Com poucas mulheres em tais cargos, dificulta o progresso de outras mulheres, que encontram menos apoio para alcançar posições de liderança, criando um ciclo de desigualdade.

- **Desafios de conciliação entre trabalho e vida pessoal:** Muitas mulheres enfrentam o desafio de equilibrar as responsabilidades profissionais com as demandas de cuidado doméstico e parental. Essa sobrecarga pode dificultar a progressão de carreira, pois sobra menos tempo e energia para investir em oportunidades de desenvolvimento, como cursos ou viagens de trabalho. A falta de apoio adequado para conciliar esses papéis pode fazer com que as mulheres optem por trabalhos com menor carga horária ou deixem de buscar posições mais altas, assim, limitando seu crescimento profissional.
- **Expansão de políticas de inclusão:** Estabelecer políticas que incentivem a participação feminina no local de trabalho é uma ótima chance para ampliar a diversidade e assegurar um ambiente mais justo. Isso não apenas aprimora o clima organizacional, mas também consolida a reputação da empresa junto à sociedade, o que pode atrair profissionais que se identificam com esses princípios.
- **Aprimoramento de lideranças femininas:** Apostar no aprimoramento de líderes femininas é uma chance estratégica para as organizações que desejam reforçar seus times de gestão com visões diversas. As mulheres introduzem novos estilos de liderança e competências que têm o potencial de criar ambientes mais cooperativos e eficientes.
- **Flexibilidade na concessão de benefícios:** Conceder benefícios como horários flexíveis ou a opção de trabalho remoto, representa uma chance de atrair e manter talentos femininos, particularmente aquelas que lidam com o desafio de equilibrar a vida profissional e as obrigações domésticas. Proporcionar essas alternativas destaca a empresa como uma entidade contemporânea e dedicada ao bem-estar de seus funcionários.
- **Preconceito Estrutural:** O preconceito estrutural ainda representa uma ameaça considerável para a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Embora haja políticas de inclusão, esse tipo de preconceito pode comprometer o avanço profissional e diminuir as chances de liderança feminina, impactando a igualdade de oportunidades dentro da organização.

- **Ausência de políticas de suporte:** A falta de políticas apropriadas de suporte à carreira feminina, como programas de orientação ou assistência à maternidade, pode ser um grande entrave para o progresso delas em suas profissões. Isso cria um ambiente adverso que inibe o progresso profissional e restringe as oportunidades de progresso.
- **Ausência de políticas de suporte:** A falta de políticas apropriadas de suporte à carreira feminina, como programas de orientação ou assistência à maternidade, pode ser um grande entrave para o progresso delas em suas profissões. Isso cria um ambiente adverso que inibe o progresso profissional e restringe as oportunidades de progresso.
- **Benefícios competitivos:**  
Organizações que negligenciam a inclusão e a equidade de gênero correm o risco de perder espaço no mercado. A ausência de diversidade restringe a inovação e impede a organização de atingir toda a sua capacidade, estabelecendo um obstáculo competitivo em relação às organizações que adotam práticas mais inclusivas e contemporâneas.

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o estudo, foi possível validar a hipótese de que os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho afetam sua representatividade no cenário empresarial.

A desigualdade nas oportunidades de ascensão profissional é influenciada por fatores como a falta de políticas organizacionais inclusivas, que limitam o acesso das mulheres a posições estratégicas e de maior responsabilidade. As normas culturais

que atribuem as mulheres o papel principal nos cuidados domésticos, somadas a violência, preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, prejudicam seu desempenho e acesso a oportunidades. Esses fatores limitam o crescimento profissional feminino e restringem a diversidade nas empresas, perpetuando a desigualdade de gênero e reforçando a necessidade de políticas mais inclusivas.

Em vista das evidências apontadas pelo estudo sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, é imperativo que as empresas na região metropolitana de São Paulo implementem um programa abrangente de diversidade e inclusão, que inclua políticas específicas para a equidade salarial e suporte às funcionárias em suas responsabilidades familiares. Esse programa deve envolver capacitação para líderes, criação de benefícios que promovam a conciliação entre vida pessoal e profissional e auditorias regulares para monitorar e corrigir disparidades salariais. Com tais medidas, as empresas não apenas contribuirão para um ambiente mais justo e igualitário, mas também poderão melhorar sua produtividade e inovação, refletindo a importância da diversidade na força de trabalho.

## 12. REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. **REFORMA TRABALHISTA E DIREITOS DAS MULHERES**: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. 2020. 40 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Ufop, Ouro Preto, 2020. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65664215/2020\\_04\\_0177\\_0216-libre.pdf?1613054108=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DREFORMA TRABALHISTA E DIREITOS DAS MULHERES.pdf&Expires=1713540402&Signature=YrbESJpnZBNQ2xnttWPKNF9eEi5bih8kdo4vCXwZRvdDIGhwGzblnjz~wAui7TVmR7SMEZBJZNX~3calgaluh5wSXMq35S2ehLzledscGjb4AAK471xBJUx51zDk-9GbhIUkOpLpoPe1F03H9I4TH7~pBZ87DaiwBVQbaC8BKwpqnm4LZcga0704OboiNJKcckdXAFMxOpTYaObfSQPLvSF~Nr~GiS3aPJcGMyYXI9-nxxMwf~CbM0i--CS4Xh6BWonrKJDnyKWpvCRq~EYWM7Zmtx8HTbXhCv0rpGUqxuS2zRnm1VRqi~](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65664215/2020_04_0177_0216-libre.pdf?1613054108=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DREFORMA%20TRABALHISTA%20E%20DIREITOS%20DAS%20MULHERES.pdf&Expires=1713540402&Signature=YrbESJpnZBNQ2xnttWPKNF9eEi5bih8kdo4vCXwZRvdDIGhwGzblnjz~wAui7TVmR7SMEZBJZNX~3calgaluh5wSXMq35S2ehLzledscGjb4AAK471xBJUx51zDk-9GbhIUkOpLpoPe1F03H9I4TH7~pBZ87DaiwBVQbaC8BKwpqnm4LZcga0704OboiNJKcckdXAFMxOpTYaObfSQPLvSF~Nr~GiS3aPJcGMyYXI9-nxxMwf~CbM0i--CS4Xh6BWonrKJDnyKWpvCRq~EYWM7Zmtx8HTbXhCv0rpGUqxuS2zRnm1VRqi~)

G4D8nAVumCjcwCFNhHRrr3GMjPJKnjQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA Acesso em: 19 abr. 2024.

CAPPELLE, Mônica; MELO, Marlene; SOUZA, Natácia. **Mulheres, Trabalho e Administração**. RIGS, v.2, n.2, p.161 - 191, mai./ ago. 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/download/9875/7147> Acesso em: 1 mar. 2024

COSTA, Marli Marlene Moraes da; SOARES, Etyane Goulart. **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES TRABALHADORAS NO BRASIL DO SÉCULO XXI**. 2022. 19 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2022. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175418/15.divisao\\_sexual\\_trabalho\\_costa.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175418/15.divisao_sexual_trabalho_costa.pdf). Acesso em: 14 jun. 2024.

CAMPOS, Elaine Aparecida Regiani de; SIERDOVSKI, Marcia; STEFANO, Silvio Roberto; LARA, Luiz Fernando; ANDRADE, Sandra Mara de. **A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE CORPORATIVO: UMA ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GÊNERO NA AREA DA ADMINISTRAÇÃO**. 2015. 12 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Estadual do Centro Oeste, Guarapuava, 2015. Disponível em: <https://sistema.semead.com.br/18semead/resultado/trabalhosPDF/358.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2024.

FRANCISCANI, Jane Stella. **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A LUTA PELA VALORIZAÇÃO**. 2010. 38 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Fema, Assis, 2010. Disponível em: [file:///C:/Users/aluno/Downloads/0711260266%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/aluno/Downloads/0711260266%20(2).pdf) Acesso em: 19 abr. 2024

INÁCIO, Joyce de Oliveira; CARVALHAES, Leticia Maciel; ALMEIDA, Taina Lima de; SANTOS, Tainá Vivaqua dos; LIMA, Thalia Gomes de. **OS DESAFIOS QUE AS MULHERES ENFRENTAM AO INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO**. 2022. 43 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Escola Técnica Estadual de Mauá,

Mauá, 2022. Disponível em:  
[https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/12607/1/Administracao\\_2022\\_2\\_Joyce%20de%20Oliveira%20In%3%a1cio\\_Os%20desafios%20que%20as%20mulheres%20enfrentam%20ao%20ingressar%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf](https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/12607/1/Administracao_2022_2_Joyce%20de%20Oliveira%20In%3%a1cio_Os%20desafios%20que%20as%20mulheres%20enfrentam%20ao%20ingressar%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf).  
Acesso em: 18 jun. 2024.

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos Humanos: Fundamentos e Processos**. 2012. 19 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, lesde Brasil S.A, Curitiba, 2012. Disponível em:  
[https://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO\\_recursos\\_humanos\\_fundamentos\\_e\\_processos.pdf](https://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO_recursos_humanos_fundamentos_e_processos.pdf) Acesso em: 21 jun. 2024.

MATOS, Maureen Lessa; GITAHY, Raquel Rosan Christino. **A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER**. 2007. 18 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Univem, Marília, 2007. Disponível em:  
<https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/223/606>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MEIRELLES, Renato. **Mulheres, mercado de trabalho e a “meritocracia”: mulheres estão chefiando famílias, mas ainda recebem menos que colegas homens, diferença é acentuada no caso das trabalhadoras negras**. 2023. 1 v. TCC (Graduação) - Curso de Cadeira de Ciências do Consumo e Opinião Pública., Instituto Locomotiva, São Paulo, 2023. Disponível em:  
<https://veja.abril.com.br/coluna/por-tras-dos-numeros/mulheres-mercado-de-trabalho-e-a-meritocracia/>. Acesso em: 18 jun. 2024.

NASCIMENTO, Sara Diniz. **PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO: a realidade das mulheres no mundo do trabalho**. 2016. 9 f. TCC (Graduação) - Curso de Políticas Públicas, Ifma, Maranhão, 2016. Disponível em:  
<https://www.redalyc.org/journal/3211/321153853034/321153853034.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. 2005. 8 f. TCC (Graduação) - Curso de Políticas Publicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2005. Disponível em:

[https://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina\\_PGPP/programa%C3%A7%C3%A3o/321waleska\\_Rosangela\\_Danielle.pdf](https://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/programa%C3%A7%C3%A3o/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf). Acesso em: 14 jun. 2024.

PIANA, MC. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional [online]**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 169 p. ISBN 978-85-7983-038-9. Disponível em SciELO Books. [Construcao do perfil do assistente social \(FINAL\).indd \(scielo.org\)](#). Acesso em: 3 abril. 2024

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. 2005. 8 f. TCC (Graduação) - Curso de Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2005. Disponível em: [https://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina\\_PGPP/programa%C3%A7%C3%A3o/321waleska\\_Rosangela\\_Danielle.pdf](https://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/programa%C3%A7%C3%A3o/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf). Acesso em: 14 jun. 2024.

PRONI, Thaissa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. 2015. 20 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018. Cap. 3. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?lang=pt&format=html#>. Acesso em: 18 jun. 2024.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosangela Cardoso da. **A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. 2013. 32 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade Eça de Queirós, Jandira, 2013. Disponível em: <https://www.uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170427174519.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2024.

SANTOS, Mariana Souza dos. **EMPREGO FORMAL FEMININO X ESCOLARIDADE: UMA COMPARAÇÃO ENTRE 1990, 2000 E 2010 NO ESTADO DO AMAZONAS**. 2014. 53 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2013. Disponível em:



<https://riu.ufam.edu.br/bitstream/prefix/4176/2/Mariana%20Souza%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2024.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. **A PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS**. 2021. 20 v. - Curso de Educação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336/1441> Acesso em: 03 abr. 2024.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. **RECURSOS HUMANOS X GESTÃO DE PESSOAS**. 2008. 11 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Colégio Expoente, Palmital, 2008. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot\\_10523becubsos\\_humanos\\_x\\_gestyo\\_de\\_pessoas\\_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS\\_HUMANOS\\_X\\_GESTAO\\_DE\\_PESSOAS.pdf&Expires=1718976794&Signature=P9-uNrNf5rjtBXZ6KBH5KZBAsXAmYto~bDzUI8HB9N00VP7BG8Py2SlvwY8~fDnFCxGKhSh5ttT~IUN88oKESs2-3Rdvcm~AZd0KUaVw2EcejVsRvhToe2Cyxapfd6I9H5RIRzEkH9BI5M-lkFKJhQ7n0DEexlK-T3fzd3OcuCeEwCjl-16SNIDyR0KNIfM4Y1iU3W2n~3aWMA4y5rXU4IAzt0koyWibmT~3QrB1~yGS35hkwin7wklkbpIyuXygb451yXPKoBdmMhBcaMOSF5ngujYLxxvR179oB4vi3keT4RoSig90xLM4ZgZeNGBz~vhUnRQXF0GyYp8ff~8KzA\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_gestyo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PESSOAS.pdf&Expires=1718976794&Signature=P9-uNrNf5rjtBXZ6KBH5KZBAsXAmYto~bDzUI8HB9N00VP7BG8Py2SlvwY8~fDnFCxGKhSh5ttT~IUN88oKESs2-3Rdvcm~AZd0KUaVw2EcejVsRvhToe2Cyxapfd6I9H5RIRzEkH9BI5M-lkFKJhQ7n0DEexlK-T3fzd3OcuCeEwCjl-16SNIDyR0KNIfM4Y1iU3W2n~3aWMA4y5rXU4IAzt0koyWibmT~3QrB1~yGS35hkwin7wklkbpIyuXygb451yXPKoBdmMhBcaMOSF5ngujYLxxvR179oB4vi3keT4RoSig90xLM4ZgZeNGBz~vhUnRQXF0GyYp8ff~8KzA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA) Acesso em: 21 jun. 2024.

SILVA, Aline Aparecida da; AQUINO, Roberta Cristina de. **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: O PAPEL DA LIDERANÇA FEMININA PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES**. 2023. 28 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Etec Francisco Garcia, Cajuru, 2023. Disponível em: [https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/15304/1/tecnico\\_em\\_administracao\\_2023\\_2\\_aline\\_aparecida\\_da\\_silva\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/15304/1/tecnico_em_administracao_2023_2_aline_aparecida_da_silva_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024

SILVA, Dirceu da; LOPES, Evandro Luiz; BRAGA JUNIOR, Sérgio Silva. **PESQUISA QUANTITATIVA**: elementos, paradigmas e definições. 2013. 18 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Uninove, São Paulo, 2014. Disponível em: [https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/297/pdf\\_36](https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/297/pdf_36) Acesso em: 26 abr. 2024.

### **GLOSSÁRIO:**

**Emancipação**: qualquer libertação; alforria, independência.

**Homólogos**: que mantém com outro elemento similar uma relação de correspondência que pode ser de localização, de forma, de função etc.

**Paradigma**: conjunto de formas vocabulares que servem de modelo para um sistema de flexão ou de derivação (p.ex.: na declinação, na conjugação etc.); padrão.