

Etec "PROF^a. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Administração

Alana Iolayne de Oliveira Melo

Cristina Alves

Fernanda Carla Berti

Giovana Natalia Sutani

Lucia Emiko Masuda Fujihara

REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

**Araraquara
2021**

Alana Iolayne de Oliveira Melo

Cristina Alves

Fernanda Carla Berti

Giovana Natalia Sutani

Lucia Emiko Masuda Fujihara

REPRESENTAVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", 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 dos Professores Gabriela Messias da Silva e Cristiano Jose Penachi Bosco.

**Araraquara
2021**

Alana Iolayne de Oliveira Melo
Cristina Alves
Fernanda Carla Berti
Giovana Natalia Sutani
Lucia Emiko Masuda Fujihara

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em 24 de novembro de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Orientador: Cristiano Jose Penachi Bosco

Prof. Avaliador: José Roberto Grecco

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, pois sem ele não teríamos chegado até aqui, aos nossos familiares por todo incentivo e apoio, a nós que mesmo a distância em meio a pandemia elaboramos nosso trabalho com esmero. E a todos os professores que estiveram conosco nesse período.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a todos os professores pelos ensinamentos e perseverança que tiveram conosco, mesmo de forma remota se dedicaram a nos ensinar.

Aos orientadores pelo auxílio, paciência e resiliência na elaboração do trabalho.

Aos amigos que fizemos, por tudo que compartilhamos mesmo a distância.

Deixamos o nosso muito obrigado.

Toda vez que uma mulher se defende,
sem nem perceber que isso é possível,
sem qualquer pretensão, ela defende
todas as mulheres.

MAYA
ANGELOU

RESUMO

O tema proposto visa abordar através de pesquisa bibliográfica, sites de atualização e científico, entrevista e questionário, o quanto a representatividade feminina no mercado de trabalho vem se desenvolvendo ao longo da história e como a igualdade de gênero ainda é uma temática a ser abordada tanto na educação curricular quanto no meio social empresarial. É notório quanto o papel das mulheres no mercado de trabalho ainda é predominantemente o do cuidado, nas profissões que visam a tutela, o educar e o atender. Nos dias atuais já se nota o quanto o protagonismo feminino vem se destacando em áreas científicas, financeiras e governamentais, com maior volume e representatividade que merecem. Importante frisar, que o trabalho de conclusão de curso, apresentará com o tema proposto uma declaração de igualdade entre a equiparação de gênero, com intuito de todos poderem estar exercendo suas atividades com dignidade salarial e bem-estar dentro de suas profissões escolhidas, sem precisar se desdobrar ou se descaracterizar para conseguir alcançar os objetivos. Que a demagogia não destrua as futuras gerações e que a educação seja a norteadora para que empresas e sociedade sejam percursos de uma comunidade igualitária, economicamente ativa e com todos participando das decisões para o futuro.

Palavras-chave: Representatividade Feminina. Mercado de Trabalho Feminino. Equiparação de Gêneros.

ABSTRACT

The present theme aims to address, through bibliographic research, scientific and updating sites, interviews and questionnaires, how the representation of women in the labor market has been developing throughout history and how gender equality is still a theme to be addressed both in curricular education and in the business social environment. It is remarkable how the role of women is still caring in professions that aim guardianship, education and care giving, the female gender is predominant. Nowadays, it can be seen how much female representation has been standing out in scientific, financial and governmental areas with a particular emphasis that the representation deserve. It is important to note that the course completion work wants to present with the proposed theme a declaration of equality between gender equality, with the intention that everyone can be engaged in their activities with salary dignity and well-being within their chosen professions, without needing to unfold or mischaracterize in order to achieve the objectives. We hope that demagoguery does not destroy future generations and that education can be the guide for companies and society to be precursors of an egalitarian, economically active society, with everyone participating in decisions for the future.

Keywords: Female Representation. Female Labor Market. Gender Equality.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa Etária	23
Gráfico 2 - Gênero.....	24
Gráfico 3 - Grau de Escolaridade	25
Gráfico 4 - Carreira.....	25
Gráfico 5 - Oportunidade no Mercado de Trabalho	26
Gráfico 6 - Empregabilidade.....	27
Gráfico 7 - Cargo de Chefia/ Gestão	28
Gráfico 8 - Equidade de Gênero	28
Gráfico 9 - Mudanças Culturais.....	27
Gráfico 10 - Mercado de Trabalho Feminino.....	30
Gráfico 11 - Desafios da Equiparação de Gênero.....	31

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MERCADO DE TRABALHO FEMININO: CONCEITO E IMPORTÂNCIA.....	13
2 ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO: PARTICULARIDADES MASCULINA E FEMININA, UMA POLÍTICA OU PARADIGMA SOCIAL?	16
3 REPRESENTATIVIDADE FEMININA E A VISÃO SOCIOCULTURAL NO BRASIL.....	18
4 EVOLUÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	20
5 PESQUISA DE CAMPO	23
6 ENTREVISTA: O OLHAR FEMININO SOBRE A PROFISSAO ATUANTE E O MERCADO DE TRABALHO.....	33
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	35
ANEXO I – Questionário “Equiparação de Gênero”	37
ANEXO II – Entrevista “O olhar Feminino Sobre a Profissão Atuante e o Mercado de Trabalho”	39
ANEXO A- Autorização para divulgação de entrevista	40
ANEXO B - Autorização para divulgação de entrevista	41
ANEXO C- Autorização para divulgação de entrevista	42
ANEXO D- Autorização para divulgação de entrevista	43
ANEXO E- Autorização para divulgação de entrevista	44
ANEXO F - Autorização para divulgação de entrevista	45
ANEXO G - Autorização para divulgação de entrevista.....	46
ANEXO H – Declaração de Autenticidade	47

INTRODUÇÃO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho intensifica -se no séc. XIX e ganha mais força no séc. XX. Com a I Guerra Mundial (1914-1918) e a II Guerra Mundial (1939-1945) os homens iam para as batalhas, muitas vezes sem retorno e as mulheres tinham que assumir o sustento da família, e assim, foram se inserindo no mercado de trabalho com precariedade, sem nenhum benefício e sendo humilhadas pela sociedade. Desde aquela época, as mulheres sempre ocupavam o papel de cuidadoras, sendo enfermeiras, auxiliares de limpeza e cozinheiras, onde estudavam ou não por um curto período e tendo suas habilidades socioculturais reprimidas.

Com isso as mulheres foram galgando degraus e seus pedidos de melhores condições de trabalho, creche para seus filhos, direito ao voto, isso foi sendo conquistado com luta e persistência, e ainda assim em pleno séc. XXI, segundo o censo do IBGE 2019, 51,5% das mulheres estão todos os dias reclamando seu lugar de fala, seja pelo preconceito no trabalho, na desvalorização salarial, no feminicídio, na luta pela posição de mais mulheres na política para pensarem em projetos voltados às mulheres.

Quando a gestão de recrutamento e seleção, recrutarão sem preconceito? Quando a sociedade política machista vai se romper? Quando as mulheres que possuem opinião machista irão reconhecer que estão no mesmo contexto social? Como alcançar a representatividade?

Para um melhor resultado, seria viável iniciar uma educação sociocultural de equidade com a finalidade de alterar o paradigma que as meninas e mulheres enfrentam até os dias atuais, e trazer a representatividade para momentos históricos e celebrarmos a ascensão dos gêneros como semelhantes que somos

A representatividade feminina no mercado de trabalho é uma busca de igualdade de direitos e na criação de modelos femininos diversos, que procuram atender e inspirar meninas e mulheres que dizem “NÃO” a desigualdade de gênero. A ocupação de cargos e salários equivalentes e a pressão da igualdade de direito entre os gêneros, fazem parte da pauta criada e alimentada por gerações. A mulher ainda continua ocupando o papel de cuidadora, duplas jornadas e sendo ignorada em

regra de algumas profissões. A sociedade está no séc. XXI e infelizmente ainda trata gênero feminino como se estivessem no início do século passado.

Assim, portando, o que se pretende com o presente trabalho é uma reflexão sobre a representatividade feminina é essencial a fim de quebrar paradigmas buscando ampliar e melhorar a visão sociocultural, mostrando que a mulher também é capaz de realizar qualquer trabalho. Além disso, devemos questionar sobre a luta, discriminação e igualdade de direitos entre os gêneros e sobre a competição por cargos e equiparação de renda entre homens e mulheres.

É plausível sugerir novas ideias para as empresas assimilarem que as mulheres também são eficientes no trabalho a ser executado, independente da situação, dando conforto e segurança as gestantes ou mães que estão em situação vulnerável à terem melhor orientação e amparo.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MERCADO DE TRABALHO FEMININO: CONCEITO E IMPORTÂNCIA

No dia 8 de março é comemorado Dia Internacional da Mulher, data que remete a luta feminina no mercado de trabalho. Em homenagem a efeméride, vamos pincelar o progresso delas, da Revolução Agrícola aos dias atuais.

- a) Da Revolução Agrícola a Revolução Industrial.
- b) Condições insalubres de trabalho.
- c) A volta delas no mercado de trabalho.
- d) Revolução das máquinas.
- e) GAP. Salarial e assédio sexual.

- a) Da Revolução agrícola a revolução industrial

Durante a maior parte da história escrita, a agricultura foi a principal ocupação humana e o trabalho físico pesado não se limitava apenas aos homens. Mas homens realizavam tarefas fisicamente exigentes e já as mulheres acumulavam atividades dentro de seus lares.

A primeira revolução industrial iniciada na Inglaterra em 1760 mudou a situação do trabalho, transformou a economia agrária e artesanal em economia industrial, redefinindo significativamente os papéis sociais de homens, mulheres e crianças. Esses locais começaram a dividi-los de acordo com os papéis adequados as funções que precisavam ser exercidas. Mulheres e crianças em lugares apertados devido ao tamanho menor, os homens eram chamados para ocupações que exigiam trabalho braçal, em razão da força mais robusta.

- b) Condições insalubres de trabalho:

Com a Revolução Industrial, muitas mulheres começaram a trabalhar fora de casa. Isso promoveu independência e autonomia, assim como deu origem a outras

mudanças, incluindo o direito das mulheres que levariam mais de um século para se firmar.

A indústria têxtil era a que mais contratava mulheres. A primeira fábrica a admitir mulheres foi nos Estados Unidos em 1840, onde cerca de 75% da força de trabalho das fábricas locais que era feminina, sendo que até hoje a indústria têxtil é composta por elas. Atualmente, no Brasil, 70% de 1,7 milhões de colaboradores empregados no setor têxtil são mulheres. Trabalho havia naquela época, entretanto as condições eram precárias.

À medida que a Indústria foi se expandindo, provocou o aumento das classes trabalhadoras e médias, fomentando más condições de trabalho, com fábricas superlotadas e escuras, máquinas que soltavam fuligem e com pouquíssimo foco em segurança, levando assim à diversos acidentes e doenças ocasionadas pela precariedade no ambiente de trabalho. Após muitos protestos, foram colocadas restrições para proteger mulheres e crianças. A legislação principalmente na Grã-Bretanha aumentou a idade mínima para mão de obra nas fábricas, estabeleceu limites para o expediente de mulheres e menores, e os proibiu de certas ocupações consideradas perigosas e que necessitavam da força humana.

Nesse contexto, não era mais lucrativo manter essa força de trabalho, sendo assim, as crianças foram enviadas as escolas e as mulheres deixadas em casa para tarefas do lar, onde apenas o salário do homem que deveria sustentar a família.

Porém, entre 1914 e 1939 foram deflagradas duas Guerras Mundiais que de forma penosa, trouxeram as mulheres para o mercado de trabalho, onde foram encorajadas a aceitar empregos de manufatura, em especial de armamento, para substituir os homens que estavam no serviço militar e ainda aceitar funções, muitas vezes como voluntárias, para atuarem como enfermeiras nas frentes de batalha.

Passados os confrontos das Guerras, houve o desenvolvimento social e econômico que mudaram a natureza da mão de obra feminina. Entre as transformações destaca-se o crescimento da educação pública, que ampliou a demanda por mais professores e o aumento da indústria do comércio.

Nesse cenário a força masculina já não era tão exigida para os trabalhos. Empregadores então descobriram que podiam contratar mulheres para escritórios e para lecionar no ensino básico em troca de salários mais baixos. As diferenças de remuneração entre sexos se baseavam principalmente na suposição de que os homens tinham que ser pagos com o valor suficiente para sustentar uma família, pois

a maioria das mulheres que ingressaram na força de trabalho era solteira e não tinham dependentes para dar suportes, com essa lógica poderiam receber salários menores.

Em 1970, com o início da terceira revolução industrial e o começo das tecnologias digitais, as mulheres casadas iniciaram o êxodo do lar para os escritórios, pois as faculdades abriram as portas para ela, permitindo que estudassem e ingressassem em profissões antes reservadas aos homens. Os salários ainda baixos melhoraram, onde elas recebiam 60% do salário médio masculino, daquela época. Um senso realizado nos EUA ao final do século XX comprovou que as mulheres ganhavam normalmente um terço dos seus colegas homens.

Atualmente a sociedade está passando pela chamada quarta revolução industrial, também conhecida como segunda era da máquina ou indústria 4.0. Estamos combinando reinos físicos, digital e biológico para criarmos mudanças exponenciais em taxas e escalas só vistas, até então, na ficção científica e os papéis específicos de gêneros podem se transformar nos próximos anos. A quarta revolução industrial está, portanto, pronta para reverter estereótipos de gênero, colocando a ênfase no talento humano com tarefas cógicas e criativas, e na colaboração entre humanos e máquinas, sem que essa atuação seja segregada por sexos.

Apesar dessa esperança de mudança, ainda há consideráveis diferenças salariais e de setores de trabalho entre homens e mulheres. Mas nos últimos anos, novos movimentos femininos ganharam musculatura, exigindo equidade de remuneração e fim do assédio no ambiente de trabalho. Um episódio famoso foi descrito no ano de 2016, na época funcionárias, a maioria jornalistas e apresentadoras, denunciaram o ambiente “tóxico” da emissora de tv norte americana, Fox News. A cultura da empresa as induzia a não usarem calças e muitas foram importunadas pelo chefe da Empresa, Roger Aits. O caso ganhou recentemente as telas dos cinemas com o filme “O escândalo”.

Toda via as mulheres estão cada vez mais fortes e expondo a fragilidade desses sistemas desiguais.

2 ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO: PARTICULARIDADES MASCULINA E FEMININA, UMA POLÍTICA OU PARADIGMA SOCIAL?

Desde cedo nossa sociedade faz distinção de tratamento entre meninos e meninas. Elas, enquanto bebês são vistas como fofas, carinhosas e emotivas, também são muitas vezes elogiadas pela maneira como estão vestidas. Já eles são enaltecidos como um bebê ágil, fortinho. Posteriormente, por volta dos sete anos, há a cultura da ideia de que meninas devem brincar com bonecas, panelinhas, assistir desenhos fofos como ursinhos carinhosos, já os meninos são motivados a brincar de carros, lutas, futebol.

Tudo que é ao contrário do que a sociedade espera, como o menino gostar de brincar de bonecas ou a menina jogar futebol, ainda é visto com maus olhos. Surgindo assim uma dúvida, como criar um homem que participa das atividades domésticas e do cuidado com os filhos, se quando criança não podia realizar essas atividades pois a sociedade não as aceitava serem feitas por pessoas do sexo masculino?

Conforme o artigo “Mulher, trabalho e a conquista do espaço público: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil”, as mulheres são vistas como “sexo frágil”: dócil, passiva, amorosa, intuitiva e generosa. Já o homem é associado ao “sexo forte”: líder, “promíscuo”, racional, corajoso. Nesta concepção as diferenças sociais criam diversos paradigmas, tanto na vida pública quanto na privada, uma vez que, se essa forma imposta pela sociedade forem seguidas a “vida será mais fácil”. Caso o indivíduo não corresponda às expectativas sociais de gêneros impostas, correm o risco da exclusão, discriminação, tanto social quanto sexual. Um exemplo é o homem que realiza os afazeres domésticos enquanto sua esposa trabalha fora, é muitas vezes visto como “pau mandando” e “preguiçoso”.

Desta forma é possível chegar ao consenso que a esfera pública da sociedade, como por exemplo os governantes e entre outras autoridades, quanto a esfera privada, no caso de grandes empresários e diretores de empresas, na grande maioria estão nas mãos de pessoas do sexo masculino, perpetuando uma cultura

onde a mulher é “excluída na condição de indivíduo”, não conseguindo a mesma se expandir diante de tantos paradigmas.

Vale ressaltar que, com toda essa forma de como a sociedade direciona homens e mulheres, de como tecnicamente seria “adequado”, elas acabam sendo levadas ao âmbito privado, ao cuidado materno e do lar, todas em ambiente doméstico e gratuito.

Diante do ocorrido, pode se concluir que se trata de um paradigma social, pois é enrustido na coletividade ao longo do tempo, através dos comportamentos citados, além disso, também pode ser visto de forma política, pois a sociedade ainda é majoritariamente regida pelo sexo masculino, assim os mesmos criam leis e formas que os beneficiam, tendo a mulher, que a passos lentos, está mudando a história e a cultura enraizada na sociedade.

3 REPRESENTATIVIDADE FEMININA E A VISÃO SOCIOCULTURAL NO BRASIL

É importante saber, que o cenário trabalhista feminino atual no Brasil, se dá através das estruturas sociais e econômicas do passado e da evolução dos direitos trabalhistas, incluindo garantias.

Historicamente, as mulheres foram mantidas em segundo plano economicamente e socialmente perante os homens, pois, na época do Brasil colonial, mulheres brancas eram ensinadas a serem esposas e boas mães, enquanto mulheres negras eram escravizadas e não eram compreendidas como sujeitos de direito, servindo aos senhores e sofrendo todos os tipos de condições de maus tratos. Condições essas que se intensificaram com o poder que a igreja Católica, que na época intensificava ainda mais a segregação entre homens e mulheres.

No Brasil República, juntamente com a Constituição de 1934 as mulheres, adquiriram seus primeiros direitos trabalhistas, pois devido ao processo de industrialização, elas passaram a exercer funções nas indústrias, com direitos a equiparação salarial, proibição de trabalho em locais insalubres, garantia de assistência médica e descanso pré e pós do parto, porém na prática estes direitos não eram aplicados.

Em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), onde há alguns direitos essenciais que vigoram até hoje no Brasil, tendo para a mulher garantia de livre acesso ao mercado de trabalho, proteção jurídica e proibição do empregador considerar sexo, idade, cor, raça para fins de remuneração. Já a partir da década de 1960 com a expansão industrial e o êxodo rural, e elas começaram a atuar nas áreas de serviço social, trabalho doméstico, no setor têxtil, de vestuário e mesmo com o salário inferior aos homens, vão conquistando seu espaço.

A partir de 1980, conforme o Censo desse mesmo ano, a participação das mulheres entre a população ocupada cresce e aumenta a escolaridade delas. Em 1988 com a promulgação da Carta Magna, nossa Constituição Federal, estabelece o princípio da isonomia (todos são iguais perante a Lei) e assim as mulheres têm seus direitos reafirmados no que diz respeito a igualdade de gênero e da não discriminação. No Censo de 1991, o número de mulheres ultrapassaram os homens que haviam

cursado ou cursavam o ensino superior, no entanto, as diferenças salariais continuavam. Além disso ocorre o destaque das mulheres nas áreas de ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde.

Importante salientar que em 2013, a “PEC das Domésticas” trouxe a regulamentação desta atividade, com garantias e direitos, assim como todo trabalhador brasileiro.

As conquistas e avanços legislativos permitiram maior participação feminina no mercado de trabalho remunerado, assegurando sua contribuição ativa na economia e no desenvolvimento nacional. Os desafios enfrentados pelas mulheres são inúmeros, quando se fala daquelas que precisam fazer dupla jornada cuidando da família, dos filhos, além do trabalho. Embora a participação da mulher no mundo de trabalho tenha aumentado, cargos de chefia ainda pertencem em sua maioria aos homens, essa situação faz com que socialmente exista a discriminação e segregação, não permitindo a entrada de mulheres nos nichos profissionais ocupados historicamente por homens.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro não foi acompanhada por uma diminuição de desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos formais femininos concentram nos setores de menor valorização, onde sofrem discriminação em relação as suas atividades profissionais, além de abusos e assédios morais e sexuais no ambiente de trabalho. Mas para tanto é que necessário que haja providencias e denúncias desses abusos sofridos por elas no trabalho, além disso o amparo para que o Direito das Mulheres seja sempre garantido e coibindo os agressores.

Romper esses paradigmas é deveras difícil.

4 EVOLUÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

No séc. XIX as mulheres eram vistas apenas como cuidadoras do lar, o marido por sua vez era o provedor da família. A mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro, porém as que ficavam viúvas e que não tinham condições de sustentar a casa e filhos, precisava trabalhar fazendo doces, vários artesanatos, dando aulas de músicas etc. Essas mulheres eram pouco valorizadas, pois algumas dessas atividades eram malvistas pela sociedade, porém elas não se deixavam abalar pelos comentários e venciam as barreiras do papel de ser mãe, esposa e dona do lar e geradoras de renda.

Com o tempo, para obter mais respeito pela sociedade, as mulheres, que muitas vezes utilizava trajes masculinos participaram de diversas guerras que aconteciam na época, como exemplo temos Joana D' Arc, que participou na Guerra dos Cem anos, em defesa da França contra a Inglaterra. Já Maria Quitéria de Jesus, a primeira mulher a fazer parte do exército brasileiro, participou na Independência do Brasil, lutando contra os portugueses. Mesmo sabendo que Soldado Medeiros era um homem, o Major Silva não permitiu que Maria Quitéria de Jesus fosse descoberta, pois tinha muita facilidade com armas e disciplina. Mostrando assim, que na história há mulheres que lutaram juntamente aos homens com coragem, mesmo que na época era considerado inaceitável pela sociedade.

A partir da década de 70, quando as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho, os valores femininos foram mudando, através do trabalho em equipe, tornando um diferencial, e a persuasão em oposição ao autoritarismo e a cooperação.

As profissões que as mulheres exerciam eram de professoras, costureiras e funcionárias do comércio, profissões essas que exigem boa habilidade manual, atenção e ter paciência para exercê-las. Desde então a presença feminina aumentou e passou a ter novas ocupações com maior destaque e protagonismo. Já existem mulheres engenheiras, advogadas, médicas entre outras.

As mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, não somente no Brasil, mas como em tantos outros países, porém é importante ressaltar que mesmo com a participação da mulher no mercado de trabalho, a questão da

instrução e a desigualdade em relação aos salários é um ponto a ser trabalhado, pois mesmo no sec. XXI essa temática ainda é recorrente.

Os números em relação a participação das mulheres cresceram de forma significativa. Em 2007, elas representavam 40,8% do mercado formal de trabalho, já em 2016, esse número subiu para 44% das vagas, o crescimento se dá ainda de forma lenta, pois os desafios encontrados são difíceis de se enfrentar.

Outra importante matéria é a jornada dupla, pois segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, a jornada de trabalho da mulher é de 7,5 horas a mais do que dos homens, isso porque as mulheres além do trabalho remunerado, tem sua jornada em casa, com os filhos, marido, o cuidado para manter a casa sempre organizada não é uma tarefa fácil. Esta dupla jornada se torna cansativo, pois, depois de um longo dia de trabalho a mulher chegar em casa e precisa limpá-la, cuidar da comida, dos filhos, tarefas escolares etc.

Essa dupla jornada se torna na maioria das vezes estressante, causando o desgaste físico, depressão, a baixa autoestima entre outros, ou seja, muitos fatores se dá a desvalorização da mulher. A falta de reconhecimento de que a mulher é capaz de realizar várias tarefas ao mesmo tempo, o preconceito e o deboche tornam-se cada vez mais desestimulante, porém as mulheres não se deixam abalar, correm atrás do que é seu por direito, lutam com bravura, com garra e seguem sua vida atuante.

Conforme relatório realizado pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), houve apenas um aumento 2% na “evolução” da diferença entre homens e mulheres, nos últimos 27 anos. Além disso, elas continuam ganhando cerca de 20 % a menos que os homens. (OIT; CROZET; 2019)

De acordo com o diretor do Escritório da OIT em Nova Iorque, Vinícius Pinheiro, o índice de homens participantes do mercado de trabalho giram em torno de 78%, enquanto para as mulheres este índice é de 43%, isto é, uma diferença de mais de 25%. (OIT; CROZET, 2019)

Outro dado surpreendente é que para um nivelamento entre as atividades domésticas entre os gêneros são necessários 200 anos, demonstrando que, atualmente 21,7% das mulheres se dedicam aos cuidados do lar e da família, enquanto apenas 1,5% dos homens realizam esta função. (OIT; CROZET)

Já na pesquisa realizada pelo IPEA no ano de 2001 demonstra alguns dados importantes que poderiam justificar as diferenças homem-mulher no mercado de trabalho. A primeira são motivos socioculturais (pela mulher ser conhecida na

sociedade como “sexo frágil”), biológicos (como por exemplo gravidez, amamentação), pela ideia de o homem ter aversão as atividades domésticas.

Outra hipótese é a discriminação, pois muitos acreditam que o homem produz mais que a mulher no ambiente laboral, porém, durante a segunda guerra mundial as mulheres tiveram que ocupar o lugar dos homens nas fábricas, pois os mesmos foram convocados para a guerra. (FUJITA, 2015)

Atualmente as mulheres possuem tripla jornada pois, além de trabalhar fora, ainda são responsáveis pelo cuidado dos filhos e/ou idosos e do lar. Elas se dedicam aproximadamente 22 horas semanais, enquanto os homens em média 10 horas. Em contradição eles ainda seguem predominantes em cargos técnicos, setores de inovação e tecnologia, cargos de chefia e de maiores remunerações. (LEONE; KREIN; TEIXEIRA, 2017).

Mesmo que, a partir dos anos 90 as mulheres tenham alcançado graus maiores de escolaridade e mesmo tendo se infiltrado nas áreas que antes eram predominantemente pelos homens, possuindo a mesma capacitação e qualificação, às vezes até superior, elas ainda ganham em média 25% menos que eles. (LEONE; KREIN; TEIXEIRA, 2017).

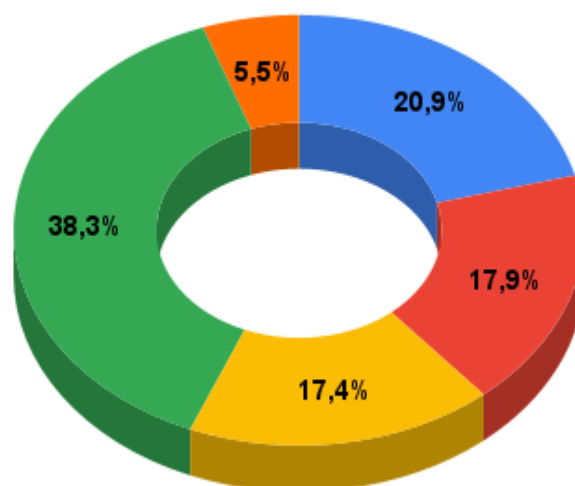
Diante do apresentado, é possível verificar que pouca coisa mudou ao longo dos anos, a mulher mesmo tendo alcançado os mesmos níveis de estudos igual ou superior do que os homens ainda têm sua ascensão da expectativa na vida profissional reduzida pela baixa remuneração e falta de reconhecimento. Ainda que, em pleno século XXI, a visão machista ainda se impõe, pois a maioria das posições de comando são ocupadas por homens. Desta forma as mulheres se desinteressam pela disputa de espaços que os homens na maioria das vezes não estão dispostos a cedê-los.

5 PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa de Campo: Equiparação de Gênero, realizada na plataforma Google Forms, reuniu 203 respostas, objetivando conhecer a opinião dos pesquisados sobre o tema e integrando a representatividade feminina no mercado de trabalho para identificar como o tema é assimilado. Conforme Anexo I, o questionário foi balizado em doze questões, sendo onze com repostas diretas e uma dissertativa, solicitando a opinião sobre o tema equiparação de gênero. A seguir apresentaremos os gráficos gerados a partir das respostas

O Gráfico 1 apresenta o quantitativo de participantes por idade sendo: 38,3% (77 participantes entre 15 a 25 anos), 20,9% (42 participantes entre 38 a 49 anos), 17,9% (36 participantes entre 50 a 61 anos), 17,4% (35 participantes entre 26 a 37 anos), 5,5% (11 participantes acima de 62 anos), como podemos observar um público diversificado, a saber que duas faixas etárias se destacaram sendo entre 15 a 25 anos e 38 a 49 anos, se equilibrando entre 26 a 37 anos e 50 a 61 anos.

Gráfico 1 - Faixa Etária

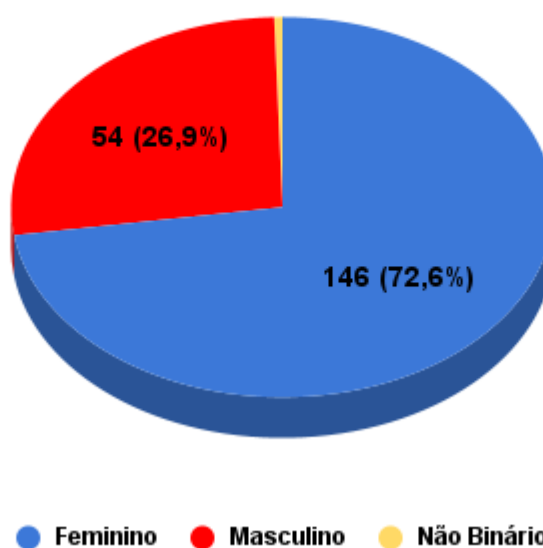


● Entre 38 a 49 anos ● Entre 26 a 37 anos ● Entre 50 a 61 anos ● Entre 15 a 25 anos

Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

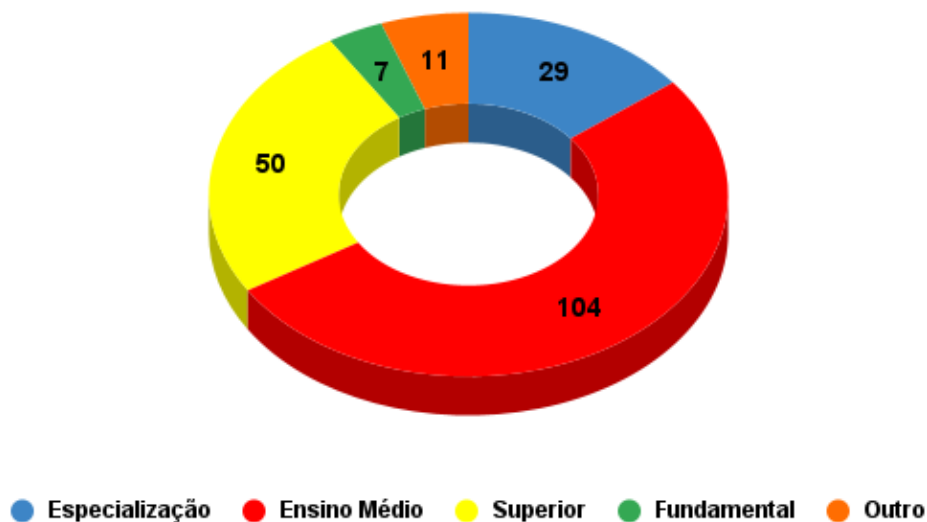
O Gráfico 2 apresenta a identificação de gênero dos pesquisados e tivemos a participação massiva das mulheres conforme apresenta-se 72,6% (146 participantes) sendo feminino, 26,9% (54 participantes) masculinos e sendo não binários 0,5% (3 participantes), reforçando o que estamos presenciando um aumento das mulheres ocupando espaços que antes não lhe cabiam.

Gráfico 2 - Gênero



Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

O Gráfico 3 apresenta o grau de escolaridade dos participantes, também bastante variado. Uma observação importante que, como tivemos uma participação do gênero feminino no gráfico anterior maior que os outros dois, podemos verificar como as mulheres estão estudando e ocupando mais cadeiras universitárias, pois temos : Ensino Médio com 51,7% (104 participantes), Ensino Superior 24,9% (50 participantes), Especialização 14,4% (29 participantes) Outros 5,5% (11 participantes) e Fundamental 3,5% (7participantes), conforme abaixo:

Gráfico 3 – Grau de Escolaridade

Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

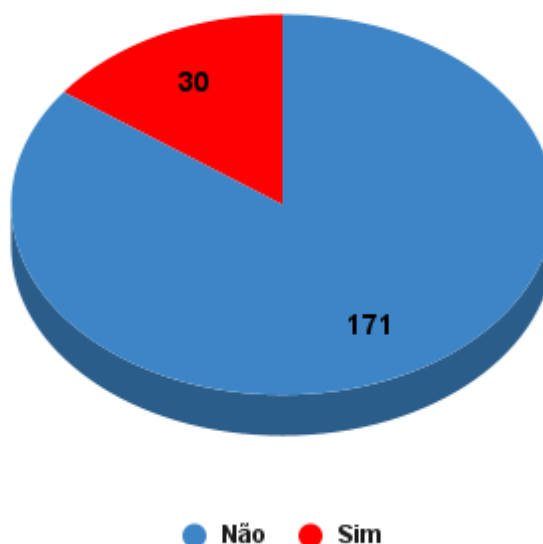
O gráfico 4 foi apresentado uma questão para que os pesquisados respondessem se há carreiras específicas para homens e mulheres, sendo que 83,6% (168 participantes) responderam que não há carreiras específicas para homens e mulheres e que todos podem desempenhar qualquer atividade, já 16,4% (33 participantes) responderam que sim, há carreiras específicas e que determinadas profissões não são compatíveis para mulheres, conforme segue abaixo:

Gráfico 4 - Carreira

Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

O Gráfico 5 apresentou a questão sobre oportunidades no mercado de trabalho, se homens e mulheres tinham as mesmas, sendo respondido o Não por 85,1% (171 participantes) e o sim por 14,9%(33 participantes). Conforme pesquisa é notório o quanto as empresas ainda precisam melhorar na questão de gestão de pessoas e aplicar políticas que incentivem a carreira da mulher, conforme podemos ver abaixo:

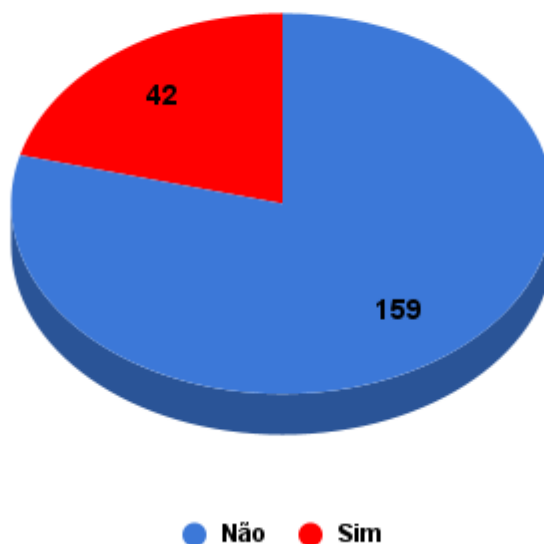
Gráfico 5 – Oportunidade no Mercado de Trabalho



Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

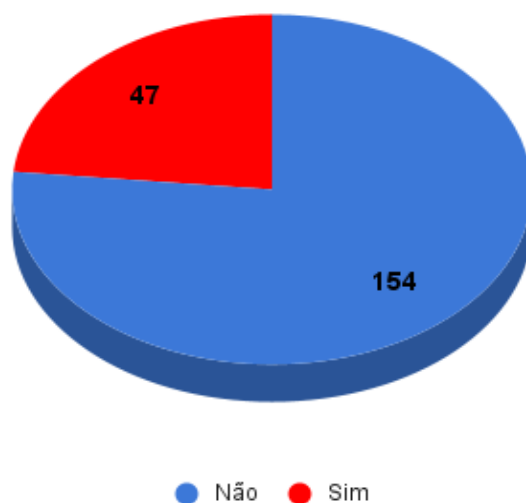
O gráfico 6 conforme ilustração abaixo trouxe o questionamento sobre a empregabilidade para todas as carreiras em relação às mulheres e as respostas foram, Não com 79,1% (159 participantes) e Sim com 20,9% (42 participantes), e novamente se nota como ainda as mulheres estão em desvantagem no mercado de trabalho.

Gráfico 6 - Empregabilidade



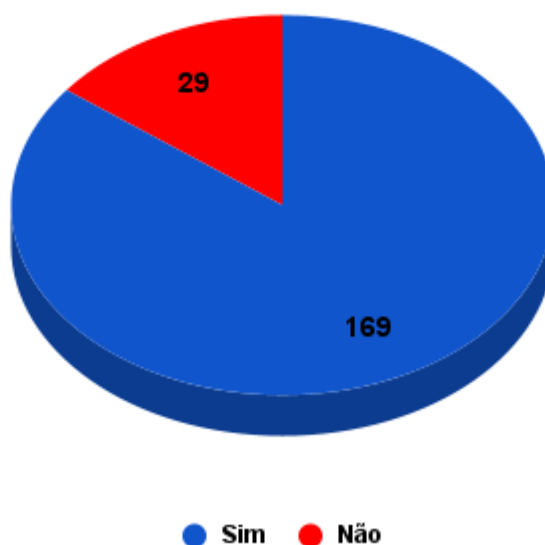
Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

No gráfico 7, foi questionado sobre a oportunidade entre homens e mulheres para cargos de chefia e ou gestão, sendo as 76,6% disseram não (154 participantes) e 23,4% disseram sim (47 participantes). Grandes centros comerciais possibilitam uma realidade diferente na empregabilidade de cargos altos entre homens e mulheres nas empresas, sendo menos desigual, porém ainda é preciso ativar as cidades interioranas a mudarem seus preconceitos, conforme ilustração abaixo:

Gráfico 7 – Cargo de Chefia/ Gestão

Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

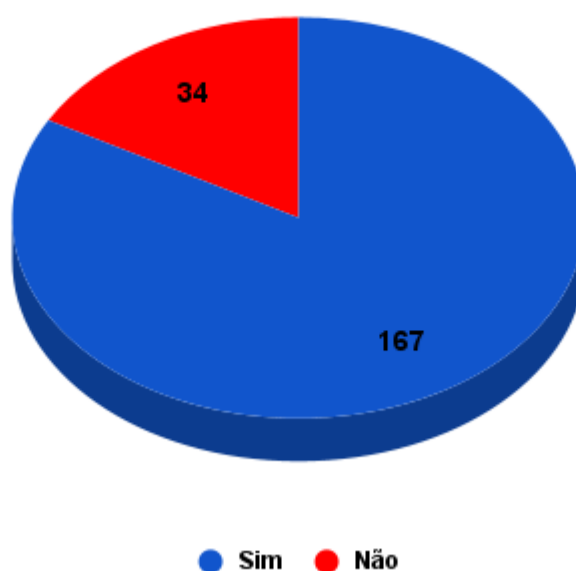
No gráfico 8 foi solicitado aos participantes responderem sobre equidade de gênero se sabiam o significado tema proposto na pesquisa sendo as respostas Sim com 85,4% (169 participantes) e Não com 14,6% (29 participantes), ou seja, um assunto que ainda precisa ser debatido, como podemos ver abaixo:

Gráfico 8 – Equidade de Gênero

Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

No gráfico 9 os participantes responderam a pergunta se no mundo do trabalho está apresentando mudanças culturais sobre a equidade de gênero, sendo que 83,1% responderam sim(167 participantes) e 16,9% responderam não (34 participantes). Ou seja, estamos observando mudanças sim, onde as mulheres estão ocupando mais cadeiras na área tecnológica ou financeira, área que normalmente é mais voltada aos homens, porém verificamos através das respostas, que as mulheres estão conquistando suas perspectivas.

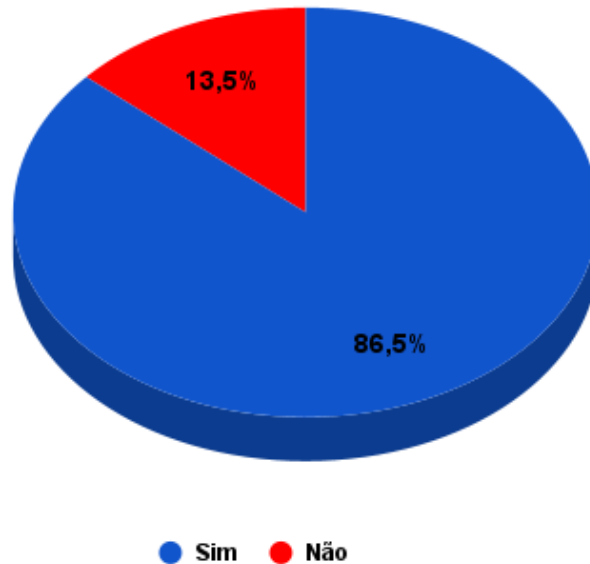
Gráfico 9 - Mudanças Culturais



Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

No gráfico 10 os participantes foram questionados sobre as mudanças no mercado de trabalho feminino, sendo as respostas: Sim com 86,5% (173 participantes) e Não 13,5% (27 participantes) mostrando que as mulheres já vislumbram e já ocupam o mercado de trabalho como pilotos de aeronaves, caminhoneiras, torneadoras, soldadoras, pesquisadoras, conforme ilustração abaixo:

Gráfico 9 – Mercado de Trabalho Feminino



Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

No Gráfico 11, foi apresentada a questão de desafios que as mulheres precisam superar para romper os obstáculos da equiparação de gênero, sendo as respostas: Cultural com 54,8% (109 participantes), não acreditam que as mulheres têm obstáculos a superar 14,1% (28 participantes), Outros com 11,1% (22 participantes), Socioeconômico com 10,6% (21 participantes) e Socioemocional com 9,5% (19 participantes), conforme ilustração. Podemos observar que a cultura ainda é um obstáculo, pois mulheres podem engravidar, e com isso vem a licença e depois os cuidados com a criança, a creche e tudo o que se carrega com a maternidade, visionando um colaborador a menos ou preconceituando uma colaboradora a mais. Assim, é preciso analisar sempre com questionamentos e compreensão, pois só assim iremos reverter essa fatia, conforme ilustração abaixo:

Gráfico 10 – Desafios da Equiparação de Gênero



Fonte: elaborado pelas autoras. Araraquara (2021).

A questão 12 que foi apresentada aos participantes foi aberta: “Se desejar, deixe sua opinião sobre equiparação de gênero”. Possuía o intuito de trazer a concepção dos participantes e para tanto as questões dissertativas trouxeram opiniões sobre o machismo, sobre economia e política, porque as mulheres não se ocupam dos cargos merecidos. Afinal, o meio político, assim como o mercado financeiro e de Tecnologia da informação ainda é predominantemente masculino. Já as empresas de médio, pequeno porte ou familiar ainda contratam mulheres para cargos de contato com o público, entretanto para a mão de obra ainda é contratado a masculina. Respostas como igualdade e respeito, ética e obstáculos culturais, legislação mais elaborada e desafio diário apareceram em quase todas as respostas dos participantes, e todos foram unânimes em responder sobre trazer a pauta aos estudos, na qual com conhecimento e determinação podemos mudá-la. Queremos ainda deixar duas respostas retiradas da amostra do questionário para ilustrar como ainda a pauta equidade de gênero é antagônica:

“Só um adendo sobre as "oportunidades": Obviamente não é possível que homens e mulheres possam sempre ter as mesmas oportunidades trabalhistas, um exemplo disso são os postos de trabalho em que se exige força bruta muscular consoante ao fato biológico que as mulheres possuem fisionomia mais frágil. Então há sim muitas coisas que só podem ou que

devem ser desempenhadas por mulheres assim também como há coisas que só podem ser desempenhadas por homens.”

“As mulheres têm o mesmo direito de qualquer cargo em que os homens executam também. O gênero não influencia na capacitação. Mulheres podem ser sim tão fortes quanto os homens, tanto fisicamente quanto emocional e psicologicamente. Elas podem ser policiais, podem ser engenheiras, jogadoras de futebol, entre outros. Assim como o homem também pode se adequar a qualquer cargo que geralmente a mulher que executa; como manicure e pedicure, cabeleireiro, secretário, maquiador ou maquiador, artesão ou costureiro etc. Esta é a equidade de gêneros.”

6 ENTREVISTA: O OLHAR FEMININO SOBRE A PROFISSAO ATUANTE E O MERCADO DE TRABALHO

De acordo com as entrevistas, conforme anexo II, foram aplicadas seis (6) questões dissertativas a mulheres que trabalham no mercado de trabalho brasileiro sendo duas de São Paulo, Capital, três do interior do estado de São Paulo e uma do interior do estado do Maranhão.

As seis entrevistadas falaram sobre suas opiniões no processo de evolução profissional de mulheres e homens no mercado de trabalho, se encontraram dificuldades em sua carreira, sobre a importância da mulher na economia, suas opiniões sobre a equiparação salarial, a ascensão feminina econômica e profissional e se há desafios na vida pessoal. Além disso falaram sobre suas visões do mercado de trabalho, atual deixando mensagens positivas para o futuro profissional e pessoal.

As entrevistadas foram unânimes em suas respostas, de que é preciso mais políticas voltadas as mulheres, principalmente em relação a conciliação aos filhos e trabalho, com mais creches e pedidos para políticas públicas voltadas a saúde da mulher. As mantiveram olhar positivo sobre a caminhada da mulher em relação ao mercado de trabalho e veem com bons olhos as mudanças, porém ainda assim o patriarcado permanece nas respostas dos interiores do Brasil.

Em relação a equiparação salarial, as respostas foram positivas, pois as mulheres já estão conseguindo ter melhores cargos e salários equiparados e satisfatórios. Os pedidos feitos pelas entrevistadas foi em relação a educação igualitária, contemplando direitos e deveres universais e voltadas a independência financeira feminina.

Em relação ao mercado de trabalho, todas afirmaram o sentimento de terem que apresentar duas vezes mais resultados para serem aceitas nas empresas, mas que depois de passado esse estágio a confiança e credibilidade não mais precisam ser provadas.

As entrevistadas deixaram suas mensagens de positivismo, inalterabilidade no processo de ascensão feminina e mudanças que já marcam a história e sim a um futuro igualitário e promissor a todos.

CONCLUSÃO

Diante o exposto, é perceptível que a evolução da representatividade feminina no mercado de trabalho vem ganhando cada vez mais destaque.

Ainda é sabido que há jornadas duplas, além da preocupação com o cuidado dos idosos, com a criação e educação dos filhos e a responsabilidade do lar ou ainda. ser arrimo da família, trazendo muitas cargas ao gênero feminino que busca uma igualdade de mercado de trabalho, salarial e melhores condições de seu ofício. Quando grávidas ou mães , as mulheres precisam se preocupar onde irão deixar seus filhos, que serão o futuro da sociedade, na qual precisam educar para descontinuarem essa linha de pensamento onde a mulher é cuidadora e o homem é o provedor e participarem de todo o processo de crescimento social com igualdade e respeito a todo gênero.

REFERÊNCIAS

As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro |Disponível em: Home | Politize!
Acesso: 05 set 2021.

BARROS, Jussara. **Meninos e Meninas**. Disponível em:
<https://mundoeducacao.uol.com.br/educacao/meninos-meninas.htm>. Acesso em: 06 set. 2021.

BARROS, Ricardo Paes de; et al. **Inserção no mercado de Trabalho: Diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar**. 2001. Disponível em:
http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2230/1/TD_796.pdf. Acesso em: 04 set. 2021

COMO foi a evolução das mulheres no mercado de trabalho
<https://forbusiness.vagas.com.br/blog/evolucao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 25 ago 2021

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais e Humanas**, [S.L.], v. 32, n. 2, 7 out. 2019. Universidade Federal de Santa Maria.
<http://dx.doi.org/10.5902/2317175836316>. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/36316>. Acesso em: 06 set. 2021.

FUJITA, Gabriela. **Guerra destruiu figura do "homem herói" e consagrou mulher no trabalho**. 2015. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2015/05/08/guerra-destruiu-figura-do-homem-heroi-e-consagrou-mulher-no-trabalho.htm>. Acesso em: 04 set. 2021.

LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Campinas: le Cesit, 2017. (Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica). UNICAMP. Disponível em:
<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021.

MULHER no mercado de trabalho: Atuação e importância, EAD Unisc. 2020.
Disponível em <<https://ead.unisc.br/blog/mulher-mercado-trabalho>> Acesso em 01 set 21

NORONHA, Heloísa. **7 mulheres que tiveram que se passar por homens para conquistar seus sonhos**. 2018. Disponível em:
<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/09/22/mulheres-que-tiveram-que-se-passar-por-homens-para-conquistar-seus-sonhos.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 04 set. 2021

OIT; Marcel Crozet. **Diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho teve pequena baixa em 20 anos**. 2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/03/1663231>. Acesso em: 05 set. 2021.

OLIVEIRA, Ana. **Representatividade**: quem são as mulheres no trabalho, na arte, na vida? 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/representatividade-mulher/>. Acesso em: 31 maio 2021.

PROBST E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 01 set 21

QUANTIDADE de homens e mulheres. 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 26 maio 2021.

TELAVITA. A dupla Jornada de Trabalho e o Stress Feminino. Disponível em: <<https://www.telavita.com.br/blog/dupla-jornada-estresse-feminino.>> Acesso em 01 set 2021

TARDIN, Elaine Borges; BARBOSA Murilo Tebaldi; LEAL Poliana da Costa Alberone. **Mulher, trabalho e a conquista do espaço público**: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil. Revista Transformar, Itaperuna, v. 15, n. 7, 2015. Centro Universitário São José de Itaperuna. Disponível em: <http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/34/31>. Acesso em: 06 set. 2021.

ANEXO I – Questionário “Equiparação de Gênero”

Equidade de Gênero

1. Qual sua idade?

- Entre 25 a 25 anos
- Entre 26 a 37 anos
- Entre 38 a 49 anos
- Entre 50 a 61 anos
- acima de 62 anos

2. Qual gênero se identifica?

- Masculino
- Feminino
- Não Binário

3. Qual grau de escolaridade?

- Fundamental
- Ensino Médio
- Superior
- Especialização
- Outro

4. Quanto a equiparação de gênero, você acredita que há carreiras específicas para homens e mulheres?

- Sim, nem todas as carreiras que envolvem determinadas profissões são compatíveis a todos os gêneros.
- Não, pois todos os gêneros podem desempenhar qualquer atividade.

5. Você acredita que homens e mulheres tem as mesmas oportunidades no mercado de trabalho?

- Sim
- Não

6. Você acredita que a empregabilidade está aberta a todas as carreiras para as mulheres?

- Sim
- Não

7. Você acredita que homens e mulheres têm a mesma oportunidade para cargo de chefia/gestão?

Sim

Não

8. Você sabe o que significa equidade de gênero?

Sim

Não

9. Você acredita que o mundo do trabalho está apresentando mudanças culturais sobre equidade de gênero?

Sim

Não

10. Você consegue perceber alguma mudança no mercado de trabalho para as mulheres?

Sim

Não

11. Você acredita que as mulheres precisam superar quais desafios para superar os obstáculos da equiparação de gênero?

Cultural

Socioeconômico

Socioemocional

Não acredito que as mulheres têm desafios a superar

Outros

12. Se desejar deixe sua opinião sobre equiparação de gênero:

ANEXO II – Entrevista “O olhar Feminino Sobre a Profissão Atuante e o Mercado de Trabalho”

Entrevista: O olhar feminino sobre a profissão atuante e o mercado de Trabalho

1. Você acredita que há diferenças no processo de evolução profissional de homens e mulheres?
2. Você encontrou dificuldades na trajetória de sua carreira?
3. A mulher representa uma fatia importante para a economia, qual sua sugestão para políticas voltadas a mulher e mercado de trabalho?
4. Você acredita que a equiparação salarial é um problema atual? Caso positivo, acredita que isso será superado?
5. Qual sua opinião sobre a ascensão feminina econômica e profissional e como você avalia os reflexos em relação a vida pessoal ?
6. Na sua visão quais os desafios para as mulheres no mercado de trabalho e quais sugestões gostaria de deixar para outras mulheres?

ANEXO A- Autorização para divulgação de entrevista**AUTORIZAÇÃO**

Eu, ANA CAROLINA CARDOSO DE OLIVEIRA, portador da cédula de identidade nº 35.021.102-4, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado "REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO" realizado na escola "ETEC Professora Anna de Oliveira Ferraz".

Araraquara, 22 de setembro de 2021.



ANEXO B - Autorização para divulgação de entrevista**AUTORIZAÇÃO**

Eu, José do Nascimento da Silva, portador da cédula de identidade nº 21071592002-9, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado "REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO" realizado na escola "ETEC Professora Anna de Oliveira Ferraz".


Buriticupu / MA, 03 de Outubro de 2021.

José do Nascimento da Silva

ANEXO C- Autorização para divulgação de entrevista**AUTORIZAÇÃO**

Eu, MARIA REGINA CARDOSO, portador da cédula de identidade nº 14.736.431-0, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado "REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO" realizado na escola "Etec Professora Anna de Oliveira Ferraz".

São Paulo, 22 de setembro de 2021.



ANEXO D- Autorização para divulgação de entrevista

AUTORIZAÇÃO

Eu, Maria Evelyn Martinelli, portador da cédula de identidade nº 41.256.494-9, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado "REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO" realizado na escola "ETEC Professora Anna de Oliveira Ferraz".

Araraquara, 14 de Setembro de 2021.

M. E. Martinelli

ANEXO E- Autorização para divulgação de entrevista**AUTORIZAÇÃO**

Eu, Regina Elisa Sgarbi Malaspina Oliveira, portadora da cédula de identidade nº 7.396.647-2 autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado "REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO" realizado na escola "ETEC Professora Anna de Oliveira Ferraz".

Araraquara, 10 de setembro de 2021.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Regina Malaspina", is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

ANEXO F - Autorização para divulgação de entrevista**AUTORIZAÇÃO**

Eu, Victória Cardoso, portadora da cédula de identidade nº 49. 895. 967-3, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado “REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO” realizado na escola “ETEC Professora Anna de Oliveira Ferraz”.

São Paulo, 22 de setembro de 2021



ANEXO G - Autorização para divulgação de entrevista**AUTORIZAÇÃO**

Eu, Gabriela Torreti Cortes , portador da cédula de identidade nº 18.019.397-9, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado "REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO" realizado na escola "ETEC Professora Anna de Oliveira Ferraz".

Araraquara, 12 de outubro de 2021.

Gabriela Torreti Cortes

ANEXO H – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Representatividade Feminina no Mercado de Trabalho”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 24 de novembro de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Alana Iolayne de Oliveira Melo	36.182.971-4	
Cristina Alves	30.738.888-8	
Fernanda Carla Berti	7.181.787	
Giovana Natalia Sutani	46.339.811-7	
Lucia Emiko Masuda Fujihara	18.506.384-9	