

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**

**Instituto de Ciências Sociais Aplicadas**

**Departamento de Ciências Administrativas**

**Curso Bacharel em Administração**

**Silvana Aparecida Rodrigues**

**UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA ACERCA DAS DIFICULDADES VIVENCIADAS  
PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

**MARIANA**

**2019**

**Silvana Aparecida Rodrigues**

**UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA ACERCA DAS DIFICULDADES VIVENCIADAS  
PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito para obtenção do título Bacharel em Administração.

**Orientadora:** Profa. DSc. Simone Aparecida Simões Rocha

**MARIANA**

**2019**

R696a

Rodrigues, Silvana Aparecida.

Uma Análise Bibliométrica Acerca das Dificuldades Vivenciadas pelas Mulheres no Mercado de Trabalho [manuscrito] / Silvana Aparecida Rodrigues. - 2019.

35f.: il.: color.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Simone Aparecida Simões Rocha.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Administrativas.

1. Mercado de trabalho. 2. Identidade de gênero no ambiente de trabalho. 3. Mulheres - Emprego . I. Rocha, Simone Aparecida Simões. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU: 331.5

Catálogo: [ficha.sisbin@ufop.edu.br](mailto:ficha.sisbin@ufop.edu.br)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**SILVANA APARECIDA RODRIGUES**

**UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA ACERCA DAS DIFICULDADES VIVENCIADAS  
PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Membros da banca

Simone Aparecida Simões Rocha - Doutora - Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP  
Clarisse da Silva Vieira Camelo de Souza - Doutora - Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP  
Itaiane de Paula - Mestranda - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC-Rio

Versão final

Aprovado em 18 de dezembro de 2020

De acordo

Professor (a) Orientador (a): Simone Aparecida Simões Rocha



Documento assinado eletronicamente por **Simone Aparecida Simoes Rocha, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 16/01/2020, às 23:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0032381** e o código CRC **53E2788B**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.000333/2020-88

SEI nº 0032381

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000  
Telefone: - www.ufop.br

## RESUMO

Têm sido observada a evolução econômica, política e social vivenciada, bem como alguns avanços relacionados à inserção e permanência feminina no mercado de trabalho. Contudo, ainda nos dias atuais, ainda podem ser identificadas dificuldades relacionadas à permanência destas neste mercado. Esta pesquisa tem o objetivo de identificar, quais são os obstáculos enfrentados pelas trabalhadoras no mercado de trabalho brasileiro, no período de 2014 a 2018. Foram identificadas e analisadas 40 publicações, e os resultados obtidos demonstram que, apesar de ser um tema abrangente e de interesse social, a desigualdade de gênero é o obstáculo mais citado nas pesquisas e o mais vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho, seguido por disparidade salarial e dupla jornada de trabalho.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho. Identidade de gênero no ambiente de trabalho. Mulheres - Emprego.

## **ABSTRACT**

The economic, political and social evolution experienced, as well as some advances related to female insertion and permanence in the labor market have been observed. However, even today, difficulties related to their permanence in this market can still be identified. This research aims to identify, what are the obstacles faced by female workers in the Brazilian labor market, from 2014 to 2018. 40 publications were identified and analyzed, and the results show that, despite being a comprehensive theme and In the social interest, gender inequality is the most cited obstacle in research and the most experienced by women in the labor market, followed by wage disparity and double working hours.

**Keywords:** Labor Market. Gender identity the work environment. Women - Employment.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ano x número de publicações.....	18
Figura 2 - Setor x Ano .....	21
Figura 3 - Ano x Tipologia.....	22
Figura 4 - Setor x Frequência das dificuldades vivenciadas pelas mulheres.....	24
Figura 5 - Ano x Frequência das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho .....	25

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Ferramentas de pesquisa .....	17
Quadro 2 - Relação Ano x Autor x Instituição x Setor .....	19
Quadro 3 - Ano x Base de pesquisa.....	22
Quadro 4 - Ano x Dificuldades vivenciadas pelas mulheres x Observações importantes da pesquisa .....	27

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>9</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>16</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>18</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>33</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Por muito tempo, as mulheres eram destinadas a afazeres domésticos e ao cuidado com o lar, sendo privadas de relações sociais, trabalho, convivência em âmbito público e outras atividades, porém, esse contexto foi modificado entre as I e II Guerras Mundiais, onde estas tiveram oportunidade de ingressar no setor público e começar a reivindicar os seus direitos. Desde então, as mulheres estão presentes na evolução da sociedade e no mercado de trabalho (BONIATTI *et al.*, 2014).

Com o passar do tempo, o papel das mulheres foi se consolidando, demonstrando que, além de mães e donas de casa, elas são profissionais de alto padrão de qualidade, rompendo paradigmas culturais e preconceitos sociais, até então impostos nas décadas passadas. Atualmente, a participação feminina no mercado de trabalho tem crescido e se destacado cada vez mais. Além disso, diversos postos de trabalho estereotipados masculinos, hoje são ocupados por mulheres. Nessa perspectiva, percebe-se um novo cenário de participação e dominação do mercado de trabalho (SILVA FILHO; QUEIROZ; CLEMENTINO, 2016).

Apesar das mulheres terem conquistado espaço no mercado de trabalho, sua inserção e convivência nesse âmbito ainda é marcada por diversas dificuldades advindas de um preconceito cultural. Essas adversidades são enfrentadas pelas trabalhadoras em seu espaço laboral, tornando a sua estadia mais difícil e complicada.

Nesse contexto, é importante entender quais os pontos devem ser trabalhados e melhorados, compreendendo, de forma geral, a real situação vivida pelas mulheres no momento. Assim, a pergunta que orienta esta pesquisa é: quais as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho atualmente?

Com esta pesquisa, pretende-se, através de um estudo bibliométrico, das produções científicas publicadas no idioma em português, no período de 2014 a 2018, identificar as dificuldades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

De modo a delimitar o tema proposto e apresentar, de forma detalhada, as ideias da pesquisa, foram traçados os objetivos específicos:

- a) Realizar o levantamento das publicações científicas a respeito da mulher no mercado de trabalho, considerando as dificuldades vivenciadas pela mesma; e
- b) Elaborar um banco de dados com as publicações científicas, coletando as seguintes variáveis: título da publicação, ano da publicação, autor principal, instituição de origem do autor, setor de atividade da publicação ou produto, dificuldades

vivenciadas pelas mulheres, base da pesquisa, tipologia e observações importantes da pesquisa.

O tema relacionado a mulher e ao mercado de trabalho abrange toda a sociedade, pois problemas nesse sentido afetam várias áreas e pessoas. Além disso, o conhecimento aqui difundido também significativo para as organizações existentes, que empregam mulheres e diversos setores econômicos, demonstrando a esses atores a realidade feminina e o que precisa ser modificado para que essas condições melhorem. Por fim, contribuirá, também, com as mulheres que podem, com a pesquisa, compreender e identificar as dificuldades na sua vida pessoal, podendo até encontrar uma forma de mitigar-se no seu ambiente de trabalho.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

Nos primórdios, as mulheres viviam em uma sociedade patriarcal, na qual os homens detinham autoridade sobre as suas esposas e filhos. Nessa perspectiva, Diehl e Senna (2016, p. 25) destacam que o “o patriarcalismo que prevalece entre as relações dos homens e das mulheres prevê para estas comportamentos submissos, e para aqueles, comportamentos superiores é a autoridade dos homens em relação às mulheres”.

As obrigações femininas eram direcionadas aos cuidados domésticos e à família. As mulheres deveriam ser notáveis mães e esposas, ajustando-se ao ambiente doméstico. Além disso, por estarem sujeitas à docilidade e subordinação, impunha-se que não deviam estudar ou participar socialmente da comunidade (SILVA, 2010).

Esse cenário foi modificado a partir da chegada da Corte Portuguesa ao Brasil, como enfatiza Alves (2009, p. 8), “... o início das transformações da configuração familiar patriarcal clássica para essa configuração mais moderna, denominada nuclear ocorreu a partir da chegada da Corte Portuguesa ao Rio de Janeiro e o início de uma vida social na colônia”. Com esse advento, houve uma dissociação do sistema patriarcal, que contribuiu com a historicidade feminina. Todavia, esse modo de vida ainda prevalecia.

Mudanças relacionadas à participação das mulheres no âmbito público puderam ser observadas a partir da I Guerra Mundial. De acordo com Boniatti *et al.* (2014), devido à escassez de mão de obra masculina, visto que iam servir como soldados, as mulheres assumiam cargos nas indústrias dividindo as tarefas domésticas com o trabalho externo. Isso demonstra os primeiros vestígios da mulher no mercado de trabalho. Durante a II Guerra mundial, além de exercerem atividades ligadas à indústria, as mulheres também realizavam

trabalhos nos campos de batalha, servindo-se como enfermeiras para o tratamento dos feridos, também, como costureiras, produzindo fardas para os soldados.

Ainda, segundo Boniatti *et al.* (2014), as mulheres demonstraram, nessa época, que eram tão capazes quanto os homens de realizarem inúmeros serviços. A partir dessa nova visão, elas começaram a reivindicar e, assim, iniciou-se a busca pelos direitos femininos. Nos anos seguintes, diversos movimentos sociais foram surgindo; na sua maioria, destinados à busca de direitos para as mulheres e minimização da invisibilidade feminina. Essas ações foram desencadeadas após a II Guerra. Ainda que os homens relutassem em aceitar e compreender, eles foram obrigados a concordar com a presença das mulheres nas entidades (BONIATTI *et al.*, 2014). Desde então, as mulheres lutam em busca da valorização feminina, melhor participação no mercado de trabalho, além de direitos igualitários, melhores oportunidades e empregos dignos. Contudo, em decorrência de uma sociedade marcada pela dominação masculina e subordinação feminina, as mulheres sofreram, e ainda sofrem com a inexistência de um tratamento digno na sociedade como um todo. Isso é exemplificado a partir da situação vivida hoje no país, onde a maioria das trabalhadoras não obtém trabalho e vida decente (LAZZARIN, 2016).

Para Jesus (2016), o mercado de trabalho é compreendido como uma operação de compra e venda de mão de obra. É o local onde os colaboradores e empresários entram em acordo sobre os níveis salariais, quais condições de trabalho são oferecidos e é o local, também, onde determinam pontos a respeito do capital e trabalho. É nesse mercado que homens e mulheres têm a oportunidade de crescer profissionalmente, obterem desenvolvimento pessoal e conquistar melhor qualidade de vida.

Segundo Probst (2013), ao longo dos anos, a entrada da mulher no mundo do trabalho formal e informal tem sido cercada por um alto grau de discriminação, tanto no que diz respeito à qualidade das ocupações, quanto à desigualdade salarial entre homens e mulheres, visto que elas obtiveram um reconhecimento tardio em relação aos homens no que tange à sua importância no âmbito laboral, devido ao contexto histórico vivido. Em consequência disso, desde à introdução das mulheres no mercado, elas têm passado por grandes dificuldades, desigualdades e preconceito.

A discriminação se configura pelo tratamento desigual a um determinado grupo de pessoas que se relacionam profissionalmente e possuem as mesmas habilidades, nível de instrução, experiência e produtividade. Contudo, são remunerados e tratados de maneira diferente devido à vários fatores, como gênero e raça (SANTANA JUNIOR; CALADO, 2017).

Lazzarin (2016) exemplifica algumas formas de desigualdades vivenciadas pelas trabalhadoras:

A situação de desigualdade das mulheres manifesta-se de diversas formas, conforme verificado através da análise de dados estatísticos: remuneração desigual em ocupações de igual categoria (sendo o Brasil um dos quinze países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres); ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; discriminação em todas as fases do contrato de trabalho. Destaca-se que esta situação é somada ao fato de que as mulheres, em regra geral, têm de conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando, assim, a dupla jornada de trabalho (LAZZARIN, 2016, p. 39).

Mesmo diante de tantos obstáculos, as mulheres estão evoluindo e desenvolvendo, buscando, cada dia mais, melhorar e aprimorar a sua participação no mercado de trabalho. Souza e Santos (2014) acreditam que a entrada nesse mercado modificou completamente a vida das mulheres, tendo em vista que elas passaram a ser mais livres, independentes e autônomas. Contudo, neste mercado, as trabalhadoras se deparam com limitações, principalmente voltadas ao contexto familiar, como casamento, cuidado com os filhos e serviços domésticos. Sendo assim, elas se veem obrigadas a lidar com a dupla jornada de trabalho (QUEIROZ; ARAGÓN, 2015). Na tentativa de mesclar o meio profissional e familiar, as mulheres acabam ficando em desvantagem, visto que elas têm que lidar com a maioria das responsabilidades familiares e profissionais, cumprindo de forma eficiente tanto as tarefas domésticas quanto as atividades externas (JESUS, 2016).

Probst (2013) enfatizam que a carreira profissional tende a ser mais estressante para as mulheres devido às pressões sofridas em ambos os ambientes. Apreende-se que gastam mais energia que os homens, e isso pode causar sobrecarga emocional, além de diminuir as oportunidades das mulheres, visto que os seus concorrentes detêm de mais tempo livre para se dedicar ao âmbito profissional. Nesse contexto, Boniatti *et al.* (2014) apontam que os empecilhos enfrentados pelas mulheres são o preconceito, a falta de oportunidade e a dificuldade de conciliar o tempo entre a família e o trabalho. O problema de divisão do tempo ocorre, principalmente, entre as mulheres que tendem a enfrentar com mais frequência a dupla jornada de trabalho. Em consequência disso, os homens que têm mais tempo para atividades profissionais acabam ocupando os cargos hierárquicos mais elevados e de destaques nas empresas.

Segundo Araújo (2015), para que a mulher não se sinta tão sobrecarregada é preciso conscientização e divisão das tarefas:

Se o trabalho tido como “de mulher” fosse compartilhado com o homem igualmente, as mulheres não se sentiriam sobrecarregadas e nem culpadas, pois os filhos receberiam os cuidados do pai e da mãe, um complementando o outro, e as tarefas seriam feitas por todos, não sobrecarregando ninguém. Mas para isso é preciso que tanto o homem como a mulher tenham conhecimento sobre gênero, para que seja possível mudar a visão da sociedade em relação a esses papéis de gênero, pois esses papéis apenas beneficiam os homens dificultando assim a vida das mulheres (ARAÚJO, 2015, p. 125).

Além disso, muitas mulheres são ou pretendem se tornar mães. Contudo, elas tendem a passar por grandes obstáculos profissionais após a chegada da criança. Exemplo disso é a conciliação da maternidade com o serviço externo; em muitos casos, as mulheres acabam deixando o mercado para se dedicar aos filhos, ou, sem opção, pedem demissão, já que uma grande parte possui cargos baixos, nos quais a remuneração não permite terceirizar o cuidado com o novo integrante da família (QUEIROZ; ARAGÓN, 2015).

Devido à necessidade de amparo às mulheres e mães, algumas leis foram criadas. O artigo 392, da CLT - Da licença-maternidade, da Lei 10.421/2002 (BRASIL, 2002), prevê que:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (BRASIL, 2002).

Além do artigo 392, que trata da concessão de licença remunerada e dispensa para fins de cuidado gestacional, tem-se também o artigo 391-A. Este, no que lhe concerne, prevê que quando confirmado o estado de gravidez e até cinco meses após dar à luz, a mulher não pode ser dispensada das suas funções. Essas leis crescem e auxiliam a mulher no que diz respeito à maternidade. Contudo, mesmo diante do apoio oferecido pela legislação, a mulher ainda sofre preconceito por ter filhos pequenos; em alguns casos, depois do tempo previsto em lei, essas trabalhadoras são demitidas sem causa aparente, evidenciando o tratamento desigual sob a mulher.

Lazzarin (2016) enfatiza que a diferença de tempo entre a licença maternidade e paternidade, de certa forma, faz com que a sociedade reforce o sentimento de que as mulheres pertencem ao âmbito doméstico. O autor afirma que caso a igualdade da licença fosse garantida, a possibilidade dos pais participarem com mais intensidade dos cuidados com os filhos seria maior, e isso geraria impacto na promoção da igualdade. Ademais, o autor acredita que a legislação é ineficiente nesse sentido, pois a questão de somente a mãe obter uma licença mais longa, reforça responsabilidade que paira sobre a mulher pelos filhos. Sendo assim, a lei contribui com a manutenção da discriminação que, apesar de indireta, acaba agravando a situação de disparidade vivenciada pelas trabalhadoras no mercado de trabalho.

Entretanto, Garcia e Viecili (2018) acreditam que é possível conciliar o papel de mãe e a rotina profissional de maneira saudável, dependendo do apoio da família e da organização empregadora. A entidade e a família precisam auxiliar e entender as novas demandas que a mulher enfrentará e os novos empecilhos que podem ocorrer depois da maternidade. Ainda, nesse sentido, os autores contribuem, dizendo que, anteriormente, o trabalho que era visto como meio de satisfação e crescimento pessoal, desde que a mulher se torna mãe, passa a ser entendido como um meio para garantir o apoio financeiro e a estabilidade familiar. Assim, a maternidade pode gerar maior empenho e compromisso com o trabalho laboral, trazendo benefícios para o empregador.

Araújo (2017) demonstra que para conciliar dupla jornada de trabalho, a mulher tende a procurar empregos mais flexíveis. Essas atividades, geralmente, são consideradas menos importantes, sendo mais propícias ao desemprego. Além disso, muitas vezes, devido à falta de oportunidade ou até mesmo dificuldade de conciliar as variadas funções exercidas, as mulheres são direcionadas a procurar outros meios para obter ganho financeiro. Dessa forma, elas acabam optando pela entrada no mercado informal; mercado esse, classificado por Jesus (2016), como meio de trabalho que não estabelece relações contratuais, onde há pouca interferência governamental no seu funcionamento e as pessoas trabalham geralmente por conta própria. De acordo com o autor, essa inserção feminina no mercado informal traz pontos negativos, pois não proporciona segurança e apoio à mulher, enfatizando que ela não terá direito às licenças e afastamentos previstos em lei. Essa grande incidência de mulheres no mercado informal é resultado de dificuldades de inserção no mercado de trabalho, legislação falha, além do alto índice de desemprego e postos de trabalho precários.

Meireles (2018) aponta que a taxa de desemprego no Brasil é maior entre as mulheres e, ainda, quando empregadas, possuem um risco maior de serem desligadas da empresa. Além disso, em decorrência das desvantagens históricas, elas são destinadas a subempregos que, na

maioria das vezes, privilegiam o cuidado. Sendo assim, há uma predisposição de haver homens em cargos mais altos nas entidades (GONTIJO; MELO, 2017).

É notável, que para ocupar determinado cargo na empresa, as mulheres precisam ser mais instruídas que os homens. Puccini, Aron e Santiago (2015) comentam que, atualmente, as vagas de estudos destinadas ao ensino médio estão sendo ocupadas, na sua maioria, pelo sexo feminino. Essas mulheres procuram estudar mais para obter melhores qualificações e competências, tendo em vista a ocupação de cargos e salários melhores. Entretanto, os autores enfatizam que essas conquistas, às vezes, demoram ou são impedidas de serem atingidas, devido à carga física e emocional despejada sobre a mulher, e também devido à difícil conciliação da vida laboral e pessoal.

Em relação ao nível de instrução, Barros e Mourão (2018) apontam que a incidência feminina é maior tanto no ensino superior quanto na pós-graduação, e isso é de grande importância, visto que a educação superior pode ser uma porta de entrada para cargos mais valorizados. Entretanto, mesmo as mulheres apresentando maior grau de instrução, os homens continuam a ocupar os cargos de maior responsabilidade, se diferenciando da situação vivenciada pelas mulheres no âmbito público.

Probst (2013) e Mattei (2016) salientam que a queda da fecundidade e o aumento do grau de instrução são notáveis indícios de que as trabalhadoras estão buscando, cada vez mais, se dedicar ao meio profissional. Os autores apontam que esses fatores são cruciais para a evolução da história feminina no mercado de trabalho, pois, aumentando o grau de instrução e diminuindo o número de filhos, elas têm maiores chances de inserção em posições superiores e também mais tempo para se dedicar ao âmbito profissional.

Outro contexto a ser abordado é a desigualdade salarial. Nota-se que, mesmo obtendo melhor qualificação e exercendo as mesmas funções, as mulheres enfrentam a desigualdade salarial. Santana Junior e Calado (2017) conceituam a disparidade salarial como o tratamento desigual entre pessoas envolvidas na mesma relação de trabalho, sendo que possuem as mesmas habilidades, educação, experiência e produtividade. No entanto, recebem remuneração diferenciada advinda de vários fatores, dentre eles, gênero e raça. Ainda, nesse sentido, Souza e Santos (2014) apontam que a inclusão da mulher no mercado de trabalho é caracterizada por alto grau de discriminação no que diz respeito à qualidade dos cargos e, principalmente, no que se refere à disparidade salarial entre homens e mulheres. Mesmo que as mulheres tenham evoluído, exercendo diversas atividades, e, ainda que tenham obtido maior grau de instrução, a remuneração não está de acordo com o devido crescimento. É

comprovado que as mulheres chegam a ganhar 30% a menos que os homens, e exercendo as mesmas ocupações (MEIRELES, 2018).

Ademais, a disparidade salarial é notável quando se observa que além da promoção feminina ser mais tardia, as mulheres ocupam menos de 14% dos cargos de diretoria nas 500 maiores empresas brasileiras (SOUZA; SANTOS, 2014). Não obstante, a desigualdade de remuneração no Brasil afeta, principalmente, os cargos de salário mais baixos, pois, nesses cargos, as mulheres recebem o equivalente a 61% dos salários dos homens (PROBST, 2013).

Diante de todas as questões que envolvem disparidade salarial, Souza e Santos (2014) afirmam que somente os esforços femininos não são suficientes para sanar as disparidades existentes:

As mulheres além de desempenharem um ótimo trabalho profissional, não deixaram de ser mães, esposas e donas de casa; porém, isso não basta. Percebemos que mesmo desempenhando um trabalho produtivo dentro das organizações e buscando cada vez mais melhorar seus conhecimentos para desempenhar um trabalho com excelência, não é o suficiente para alcançar a igualdade profissional e salarial (SOUZA; SANTOS, 2014, p. 16)

Para que a igualdade seja alcançada, Mattei (2016) evidencia a necessidade dos atores econômicos e sociais pensarem de forma efetiva e com foco sobre a discriminação salarial, visto que é o fator demonstrado mais determinante da disparidade.

Ainda, nesse contexto, Souza e Santos (2014) salientam que, apesar de haver uma evolução benéfica em relação às mulheres no mercado de trabalho, a desigualdade salarial e o preconceito profissional e gênero ainda são notados. Afirmam, ainda, que agora o desafio feminino é reivindicar e buscar reverter o quadro de desigualdade.

Conforme Lazzarin (2016), a legislação é ineficiente no que tange às normas direcionadas à mulher no âmbito do trabalho. Além disso, ele acrescenta que a lei, além de não contribuir, acaba, de forma indireta, em alguns casos, contribuindo para a discriminação feminina. Sendo assim, é necessária a revisão dessas leis, de modo a buscar mitigar as disparidades existentes.

Ademais, deve-se haver uma transformação na própria sociedade, no intuito de romper os paradigmas existentes. Também é importante que seja realizado um remanejamento das políticas públicas implantadas pelo Estado, findando o reconhecimento feminino na esfera pública (DIEH; SENNA, 2016).

Outrossim, Silva Filho, Queiroz e Clementino (2016) ressaltam que, para a reversão do quadro de desigualdade vivido, faz-se necessária a introdução de políticas públicas e

melhores oportunidades de emprego em áreas conceituadas masculinas, visando o reconhecimento social e financeiro das mulheres e, conseqüentemente, a redução da desigualdade historicamente implementada pela sociedade, visto que as mulheres são essenciais para a economia e para o desenvolvimento social do país.

### **3 DESCRIÇÃO DO MÉTODO**

Esta pesquisa é considerada de caráter indutivo, compreendida por Mezzaroba e Monteiro (2019) como um método caracterizado pela análise do objeto que finda encontrar conclusões globais ou gerais através da observação de repetidos fenômenos particulares, sendo conhecido como um método generalizador. A pesquisa é baseada em publicações, nas quais são analisadas a frequência em que a mesmas ocorrem e fatores em comum, orientados para o tema da mesma.

Quanto aos procedimentos técnicos e a coleta de dados, esta se caracteriza como pesquisa bibliográfica, cujos objetos analisados são materiais já publicados a respeito da vivência da mulher no mercado de trabalho. Marconi e Lakatos (2007) enfatizam que esse tipo de pesquisa tem como objetivo colocar o pesquisador em contato com tudo o que já foi apresentado sobre o tema em questão.

Quanto aos meios, pode-se dizer que esta pesquisa é empírica, visto que o conhecimento é produzido a partir da observação da realidade, ou seja, através de publicações científicas já publicadas, sem que haja qualquer manipulação do pesquisador (SOUZA; DIESEL, 2008). Ademais, por se tratar de uma pesquisa que expõe determinadas características da população, dando ênfase na frequência em que ocorre, é notável dizer que, em relação aos fins, esta é descritiva. Trata-se de uma pesquisa baseada na descoberta e observação de fenômenos, onde não interfere e nem os modificam; o seu proposto é apenas interpretar, caracterizar, classificar e descrever (VIEIRA, 2002). A estatística descritiva é utilizada como técnica para demonstrar e analisar os dados, como forma de registrar e elaborar as informações. Optou-se pela utilização do *software* Microsoft Excel 2013.

O universo e a população dessa pesquisa são compostos pelas publicações científicas disponibilizadas no Portal de Periódicos CAPES/MEC, SciELO, SPELL, Google Scholar, Repositórios Institucionais das Universidades Federais e Privadas, bem como dos Institutos Federais. Os periódicos identificados foram publicados nos anos de 2014 a 2018. A escolha das bases de pesquisa ocorreu devido à observação do conteúdo e também à facilidade de acesso. Os artigos, monografias, dissertações e teses foram filtrados e selecionados levando-se

em consideração sua representatividade acadêmica, no tema em desenvolvimento. A coleta de dados ocorreu entre o período de janeiro de 2014 a dezembro de 2018. Foram coletados o total de 40 publicações. A coleta foi realizada em quatro etapas, sendo elas:

- a) Coleta de dados dos artigos, teses, dissertações e monografias com os seguintes termos de busca: “mulher no mercado de trabalho”, “gênero”, “gênero e mercado de trabalho”, “mercado de trabalho brasileiro”, “dificuldades no mercado de trabalho”, “dificuldades vividas pela mulher no mercado de trabalho”. As publicações repetidas ou que não abrangiam relações com o objetivo da pesquisa foram eliminadas. Posteriormente, foi estruturada uma planilha contendo os dados no *software* Microsoft Excel 2013. Foi realizado um refinamento no banco de dados, disponibilizando apenas as publicações selecionadas;
- b) As publicações foram classificadas de acordo com a relevância do tema da pesquisa. Para isso, foram lidos os resumos, discussão dos resultados e conclusão de cada periódico;
- c) Posteriormente as variáveis foram consolidadas para compor o banco de dados. Foram escolhidas com base na sua importância para a discussão dos resultados e conclusão do estudo. São elas: Título, ano de publicação, autor, instituição de origem do autor, setor de atividade da publicação ou produto, base da pesquisa, tipologia, observações importantes e dificuldades vivenciadas pelas mulheres.

A fim de compor a amostragem e a coleta de dados, foram utilizadas determinadas ferramentas, conforme descrito no QUADRO 1, a seguir:

**Quadro 1 - Ferramentas de pesquisa**

<b>Recurso</b>	<b>Objetivo</b>
Computador com acesso à Web.	Permitir acesso à rede, além de rodar os aplicativos necessários e arquivar os dados adquiridos.
Acesso à internet.	Acessar as plataformas pertinentes à busca das informações e dados necessários, condizentes com a vivência da mulher no mercado de trabalho.
Software Microsoft Excel 2013.	Elaborar um banco de dados com as informações obtidas, gerando figuras, tabelas e quadros para nortear a discussão e análise dos resultados.

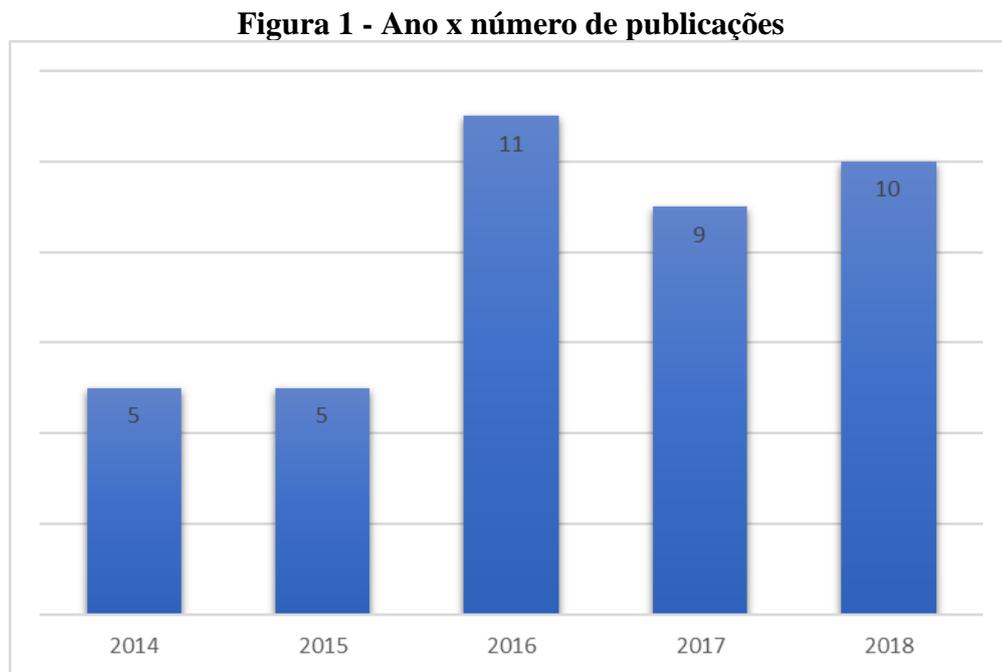
**Fonte: Elaborado pela autora (2019).**

Para a obtenção dos dados, foi realizado um estudo bibliográfico que, segundo Marconi e Lakatos (2007), caracteriza-se pela coleta de informações a partir de materiais científicos, constituindo no banco de dados da pesquisa. Nesse sentido, Gil (2002) afirma que é vantajoso para o pesquisador utilizar esse tipo de pesquisa, pois ela permite que o

investigador tenha contato com outros fenômenos amplamente analisados, que podem contribuir, de forma abrangente, com o trabalho.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir dos dados obtidos, tem-se na FIG. 1 a apresentação do número de publicações por ano pesquisado, a saber:



**Fonte: Dados da pesquisa (2019).**

Dentre as 40 publicações dos anos pesquisados, percebe-se que, em 2016, foram publicados mais trabalhos relacionados à mulher no mercado de trabalho, sendo 11 produções científicas. Em 2018, foram 10 publicações; nove 9 em 2017; e, em 2014 e 2015, apenas cinco 5 obras publicadas em cada ano respectivamente. Sendo assim, verifica-se que, em 2014 e 2015, foram constatadas apenas 12,5% do universo da pesquisa em cada ano. Porém, em 2016, o cenário é modificado, elevando esse percentual para 27,5%, o que demonstra um aumento de publicações. Isso pode ser explicado devido às crises econômicas, sociais e políticas nos anos anteriores, resultando em grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho, afetando assim a participação feminina no mesmo, o que propiciou a necessidade de um maior aprofundamento nas pesquisas e estudos relacionados ao tema.

Ademais, constata-se uma diminuição em 5% das publicações no ano de 2017 em relação a 2016, e também uma redução de 2,5 % em 2018. Contudo, mesmo havendo essa

diminuição da quantidade de publicações, quando é analisado do primeiro ao último ano da pesquisa, observa-se que o tema tem ganhado mais relevância e mais instituições estão publicando acerca da mulher no mercado e trabalho. Observa-se que houve um crescimento na quantidade de publicações, conforme o QUADRO 2, quando analisados os anos de 2014 e 2018.

**Quadro 2 - Relação Ano x Autor x Instituição x Setor**

Continuação

<b>Ano da publicação</b>	<b>Autor</b>	<b>Instituição de origem do autor</b>	<b>Setor de atividade da publicação ou produto</b>
2014	PIMENTEL, Cynthia Paiva	Universidade Federal do Ceará	Administração e Controladoria
	BONIATTI, Amanda Oliveira	Faculdade da Serra Gaúcha.	Ciências Contábeis
	CAMARGOS, Mirela Castro Santos	Universidade Federal de Minas Gerais	Administração
	SOUZA, Elisangela Santos	Faculdade Eça de Queirós	Administração
	HUR, Daniel de Abreu Pereira	Universidade Federal de Pelotas	Economia
2015	ARAÚJO, Carla Francyele dos Santos	Universidade Federal da Sergipe	Ciências Sociais
	QUEIROZ, Vívian dos Santos	Universidade Federal do Rio Grande	Economia
	BRIGHENTI, Josiane	Universidade Regional de Blumenau	Ciências Contábeis
	SALVAGNI, Julice	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Liderança
	PUCCINI, Beatriz Cicala	Universidade Nove de Julho	Psicologia
2016	DIEH, Bianca Tams	Faculdades Integradas Machado de Assis	Direito
	JESUS, Magda Sifuentes de	Universidade de Brasília	Economia
	LAZZARIN, Helena Kugel	Universidade do Vale do Rio do Sino	Direito
	HIGA, Flávio da Costa	Fundação Getúlio Vargas, Escola de Direito de São Paulo	Direito
	SILVA, Pablo Marlon Medeiros da	Universidade Potiguar	Administração
	CUNHA, Marina Silva	Universidade Estadual de Maringá	Economia
	MATTEI, Taíse Fátima	Universidade Estadual do Oeste do Paraná	Gestão e Desenvolvimento Regional
	FILHO, Luís Abel da Silva	Universidade Regional do Cariri	Geografia
	SILVEIRA, Carlos Eduardo	Universidade Federal do Paraná	Turismo
	CARVALHO, Rutineia Oliveira	Universidade Federal de Roraima	Trabalho doméstico, estatutária e Informal
	BARROS, Cícera Viviane	Universidade Regional do Cariri	Economia

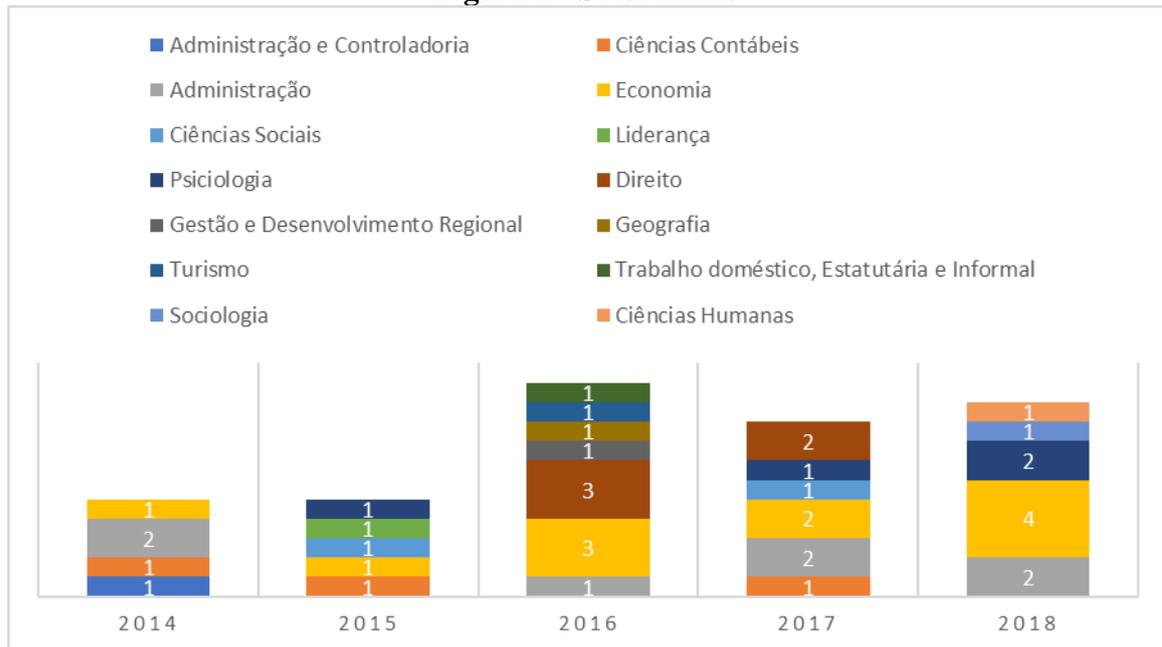
**Quadro 2 - Relação Ano x Autor x Instituição x Setor**

Conclusão

<b>Ano da publicação</b>	<b>Autor</b>	<b>Instituição de origem do autor</b>	<b>Setor de atividade da publicação ou produto</b>
2017	FAUSTINO, Izabel Aparecida	Universidade Estadual de Londrina	Economia
	FEIJÓ, Marianne Ramos	Universidade Estadual Paulista	Psicologia
	ARAÚJO, Alyane Almeida de	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Direito
	GONTIJO, Míriam Rabelo	Faculdade Novos Horizontes	Administração
	HAUSSMANN, Darclê Costa Silva	Universidade Regional de Blumenau	Ciências Sociais
	PIMENTA, Iracy Silva	Universidade Federal de Viçosa	Economia
	JUNIOR, Gilvan Medeiros de Santana	Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia da Paraíba	Ciências Contábeis
	SIQUEIRA, Dirceu Pereira	Centro Universitário Unifafibe	Direito
	GIORA, Fernanda Cita	Centro Universitário Filadélfia	Administração
2018	SILVA, Agnes Martha da	Universidade Federal de Pelotas	Economia
	ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros	Universidade Federal de Santa Maria	Administração
	REIS, Thompson Augusto	Universitário Adventista de São Paulo	Administração
	MEDEIROS, Marcelo	Universidade de Brasília	Sociologia
	FERNADEZ, Brena Paula Magno	Universidade Federal de Santa Catarina	Economia
	MEIRELES, Débora Chaves	Universidade Federal de juiz de Fora	Economia
	LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida	Universidade de Coimbra	Ciências Humanas
	GARCIA, Carla Fernandes	Universidade Federal de Santa Catarina	Psicologia
	GROSSMANN, Isabella	Universidade Federal do Rio de Janeiro	Economia
	BARROS, Suzane Carvalho da Vitória	Universidade Salgado de Oliveira	Psicologia

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Uma observação importante constante do QUADRO 2, é a de que não houve nenhum autor, enquanto primeiro autor, que tenha publicado no período pesquisado, mais de uma vez a respeito do tema. Isso evidencia que diferentes estudiosos, de diversas instituições, estão pesquisando sobre a mulher no mercado de trabalho, o que pode ser explicado pelo fato do tema ser abrangente a diversas áreas. Apenas o setor de economia publicou duas vezes através da mesma instituição. Já nas outras publicações, observa-se que as áreas se diversificam. A Universidade Federal de Brasília, Universidade Regional de Blumenau e Universidade Federal de Pelotas apresentaram publicações em anos subsequentes por diferentes autores. A Universidade Federal de Santa Catarina e a Universidade Regional do Cariri contam com publicações expressas no mesmo ano, mas por diferentes pesquisadores.

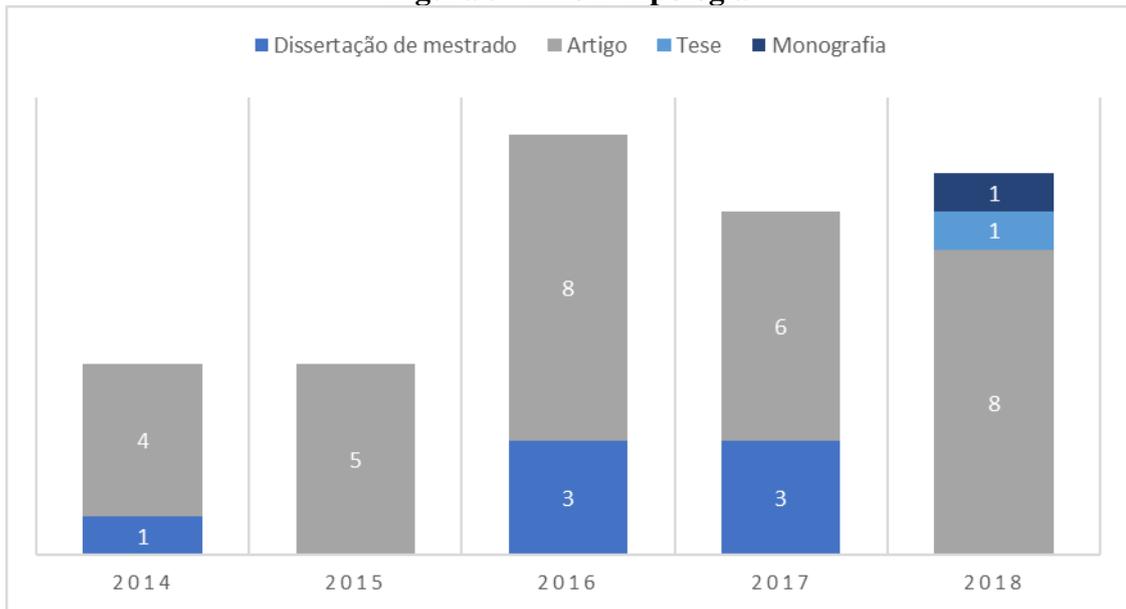
**Figura 2 - Setor x Ano**

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A FIG. 2 demonstra os setores englobados na pesquisa, bem como a quantidade de publicações em cada setor e o ano de publicação de cada periódico. Consta-se que o setor de economia foi o que mais publicou a respeito do tema, somando 11 publicações, sendo 27,5 % do total de 40 títulos. Posteriormente, tem-se o setor de administração, contando com 7 estudos, que totalizam 17,5% das publicações, seguido pelos setores de Direito, com 12,5%, Psicologia com 10%, Ciências Contábeis, com 7,5%, e Ciências Sociais, com 5%. As demais áreas apresentaram somente uma pesquisa cada, representando 2,5% do total de publicações. O ano de 2016 foi o que abrangeu áreas mais diversificadas e também, o ano em que houve mais estudos publicados.

O setor de economia foi o único que publicou em todos os anos, diante da pesquisa realizada de 2014 a 2018. Isso sugere que esse setor pode ter mais interesse no tema, devido ao fato de que as mulheres estão atuando no mercado, influenciando o desenvolvimento econômico, social e político.

É importante ressaltar que o setor de direito publicou em dois anos consecutivos, sendo eles 2016 e 2017. Contudo, houve diminuição das pesquisas neste setor, direcionadas aos estudos femininos e mercado de trabalho. Já o setor de administração publicou nos anos de 2014, 2016, 2017 e 2018. Entretanto, foi observada uma diminuição de pesquisas de 2014 para 2016. Porém, em 2017 e 2018, o setor apresentou melhora em relação aos estudos exteriorizados.

**Figura 3 - Ano x Tipologia**

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A FIG. 3 apresenta o ano de publicação e a tipologia do estudo. De acordo com a figura, as pesquisas tituladas como artigo foram publicadas em 2014, 2015, 2016 e 2017. Além disso, observa-se, também, que essa tipologia predomina em relação as outras, pois em todos os anos, os estudos caracterizados como artigos foram os mais publicados, totalizando 77,5% do universo da pesquisa. O ano de 2015 foi o único ano em que todos os estudos foram da mesma tipologia, sendo ela artigos. Em 2016 a pesquisa evidencia um número maior de estudos. Contudo, 2018 apresentou, a quantidade de 8 publicações, caracterizadas como artigo. Diante disso, identifica-se que essa tipologia foi a mais publicada, de acordo com o horizonte de tempo da realização desta pesquisa. Em 2016, esta resultou em 72,2% das produções, e, em 2017, totalizou 80% das publicações.

Para mais, as tipologias denominadas tese e monografia foram as menos publicadas, contemplando apenas 4,5% dos dados.

**Quadro 3 - Ano x Base de pesquisa**

Continuação

Ano da publicação	Base da pesquisa
2014	Repositório da Universidade Federal do Ceará
	Revista de Economia e Administração
	Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós
	Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto
	Revista Pretexto
2015	Revista Cadernos de Gênero e Diversidade
	Revista de Gestão e Secretariado

**Quadro 3 - Ano x Base de pesquisa**

Conclusão

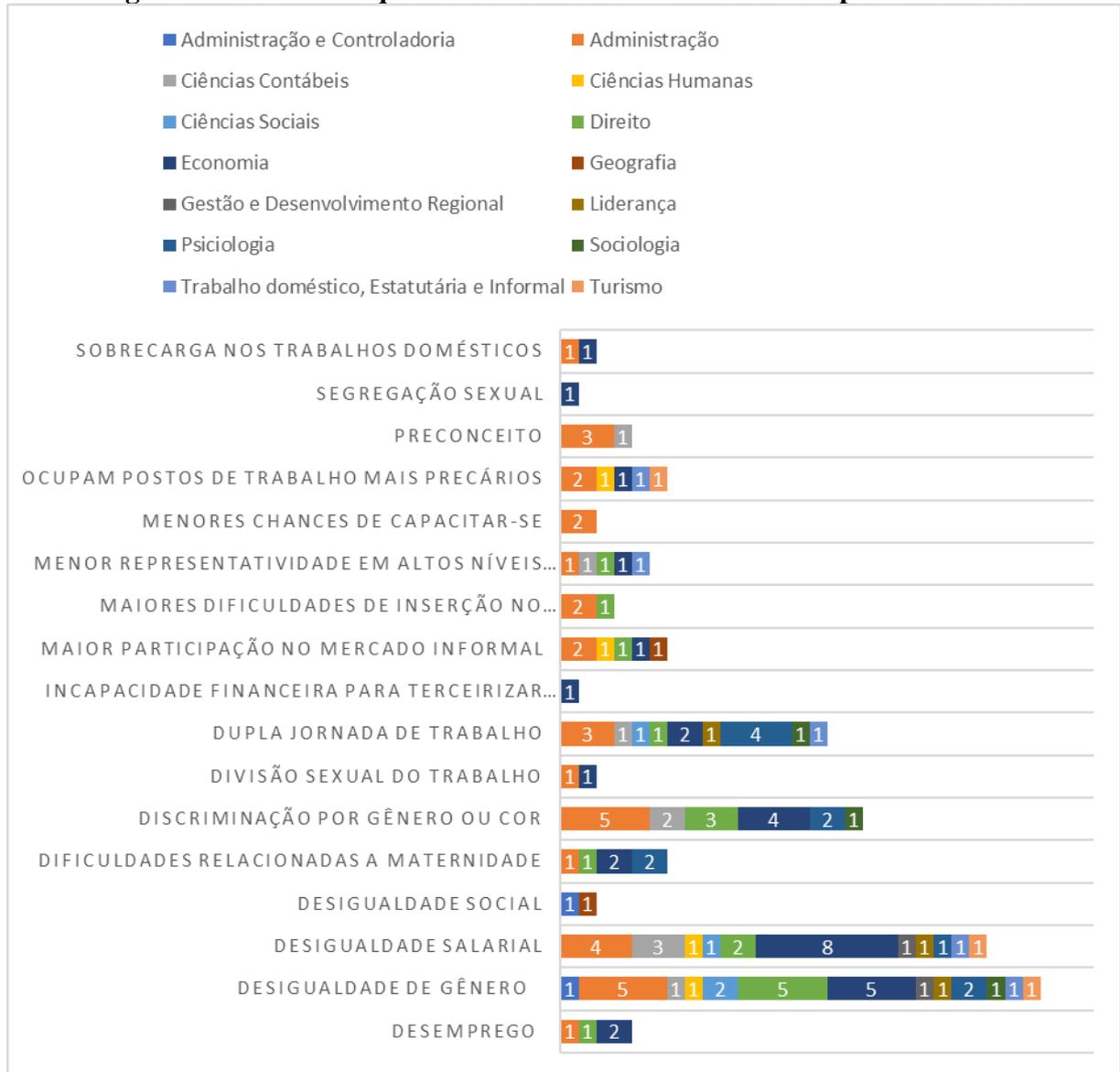
<b>Ano da publicação</b>	<b>Base da pesquisa</b>
	Revista Enfoque: Reflexão contábil
	Revista Estudo Econômicos
	Revista Psicologia Política
2016	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade Estadual do Oeste do Paraná
	Revista Caderno Virtual de Turismo
	Repositório da Universidade de Brasília
	Repositório Digital da Biblioteca da Unisinos
	Revista de Estudos Sociais
	Revista de Gestão e Secretariado
	Revista Direito GV
	Revista Humanidades
	Revista Mercator
	Revista Nova Economia
	Revista Organização em Contexto
2017	Biblioteca Digital da Universidade Estadual de Londrina
	Congresso de Administração, Sociedade e Inovação
	Repositório Institucional da Universidade Federal de Viçosa
	Repositório Universidade Federal do Rio Grande do Norte
	Revista Eletrônica de Ciências Empresariais
	Revista Direito em debate
	Revista Eletrônica de Administração
	Revista Mineira de Contabilidade
	Revista Pensando Famílias
Fractal: Revista de Psicologia	
2018	Revista Psicologia & Sociedade
	Repositório da Universidade Federal de Juiz de Fora
	Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio de Janeiro
	Revista Brasileira de Economia Política
	Revista de Carreira e Pessoas
	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa
	Revista Estudos Feministas
	Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade
	Revista Sociedade e Estado

**Fonte: Dados da pesquisa (2019).**

Como pode ser visualizado no QUADRO 3, a pesquisa abrangeu 39 bases. As revistas foram a maioria, correspondendo a 75% das bases pesquisadas, contando com 30 publicações. Observa-se que a maioria dos estudos foram artigos, que são produções científicas geralmente publicados em revistas e congressos.

As Bibliotecas Digitais e Repositórios Institucionais representam 22,5% da origem dos periódicos, seguido por apresentação em congresso, que conta com apenas uma publicação, denominando 2,5% das bases do estudo.

**Figura 4 - Setor x Frequência das dificuldades vivenciadas pelas mulheres**



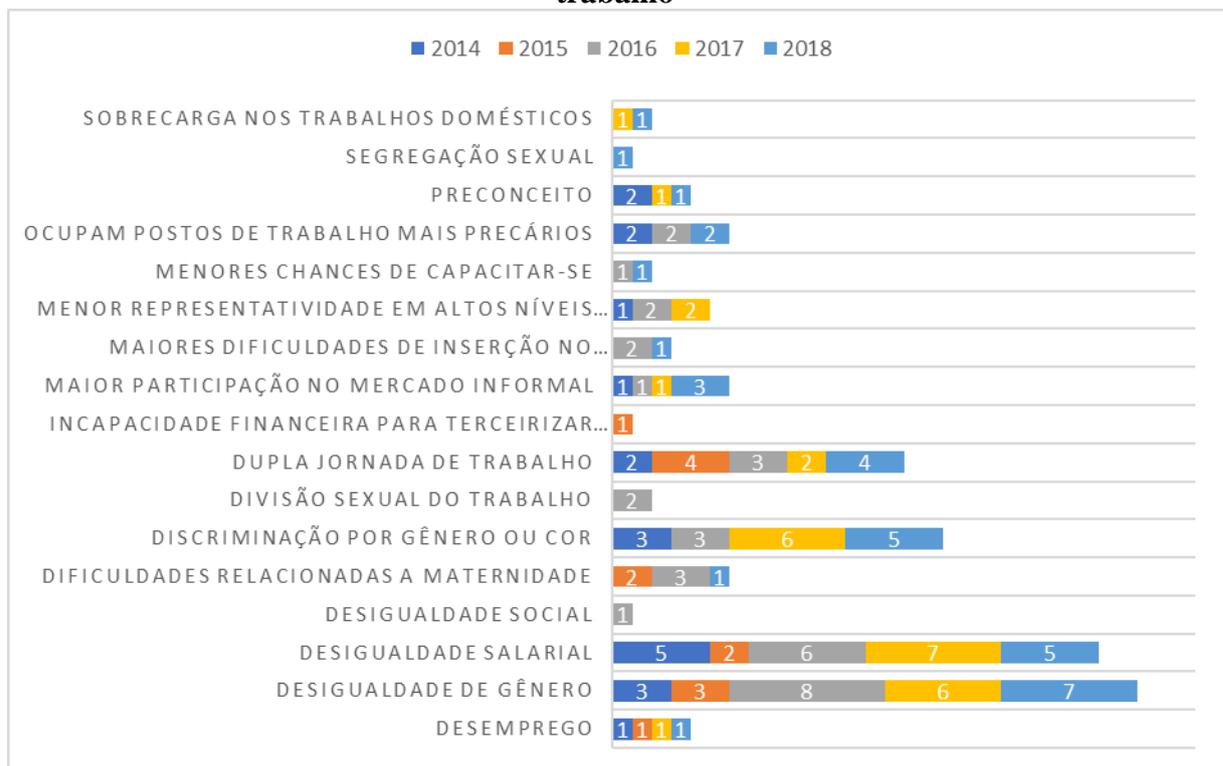
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A FIG. 4 demonstra os setores que tiveram publicações selecionadas, bem com a frequência das mesmas e as principais dificuldades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho. As dificuldades mais relevantes em relação à menção das desigualdades, foram identificadas nos setores: economia, administração, direito, psicologia, ciências contábeis e ciências sociais.

O setor de economia, por ser a área que mais publicou, também é a que abrange mais variáveis, sendo que desigualdade salarial foi a mais citada, ou seja, mencionada 8 vezes, seguida por desigualdade de gênero e discriminação por gênero ou cor. No setor de administração, a desigualdade de gênero e discriminação por gênero ou cor predominam, sendo mencionadas em 5 publicações, seguida por e desigualdade salarial e dupla jornada de trabalho, menciona respectivamente 4 e 3 vezes. O setor de direito, desigualdade de gênero foi a disparidade mais frequente aparecendo 5 vezes, posteriormente, discriminação por gênero ou cor foi referida 3 vezes e desigualdade salarial 2 vezes. No setor da psicologia, o elemento mais citado foi dupla jornada de trabalho, identificado 4 vezes, dificuldades relacionadas à maternidade e a discriminação por gênero ou cor foram referenciadas 2 vezes cada.

Percebe-se que a desigualdade de gênero foi o termo mais citado como dificuldade em toda a pesquisa, sendo mencionada 27 vezes, correspondendo a 21,25% das variáveis, estando presente em 67,5% dos estudos coletados. Posteriormente, a desigualdade salarial foi indicada 24 vezes, representando 19% dos termos mencionados e 60% de incidência não total de publicações, e, em seguida, vem a discriminação por gênero ou cor e dupla jornada de trabalho, equivalendo, respectivamente, a 13,5% e 11,9% e dos termos.

**Figura 5 - Ano x Frequência das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A FIG. 5 apresenta as dificuldades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, de acordo os estudos coletados e no ano publicado. Inicialmente, constata-se que as variáveis dupla jornada de trabalho, desigualdade de gênero e desigualdade salarial estão contidas em publicações de todos os anos referidos na pesquisa. A desigualdade de gênero foi a dificuldade mais citada em um mesmo ano; isso ocorreu em 2018, onde a mesma foi mencionada em 8 estudos.

Observa-se também, que a desigualdade de gênero foi referida em 27 dos 40 estudos constantes no banco de dados, totalizando 67,5% das produções científicas, e sendo a dificuldade mais presenciada pelas mulheres, de acordo com o levantamento dos dados.

A desigualdade salarial pode ser evidenciada em 25 periódicos, sendo representada em 62,5% das publicações, a dupla jornada de trabalho e discriminação por gênero ou cor foram referidas em 18 publicações, cada uma totalizando 45% dos estudos.

**Quadro 4 - Ano x Dificuldades vivenciadas pelas mulheres x Observações importantes da pesquisa**

Continuação

Ano da publicação	Dificuldades vivenciadas pelas mulheres	Observações importantes das pesquisas
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Desigualdade de gênero.</li> <li>→ Desigualdade salarial.</li> <li>→ Preconceito.</li> <li>→ Discriminação por gênero ou cor.</li> <li>→ Dupla jornada de trabalho.</li> <li>→ Menor representatividade em altos níveis hierárquicos.</li> <li>→ Ocupam postos de trabalho mais precários.</li> <li>→ Maior participação no setor informal.</li> <li>→ Desemprego.</li> </ul>	<p>As mulheres ganham menos que os homens, mesmo elas obtendo mais anos de estudos. Diferença salarial pode ser explicada pelo fato dos homens terem mais experiência que as mulheres. O fator discriminação é elevado, na maioria das regiões do Brasil. O preconceito, a falta de oportunidade e a dificuldade de conciliar o tempo entre família, emprego e cuidados pessoais são os maiores obstáculos enfrentados pelas mulheres. Os cargos de maior hierarquia dentro das empresas continuam tendo homens. Ademais, segundo as entrevistadas a maior disparidade vivida é a questão salarial, em que, mesmo desempenhando funções iguais, as mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho se dá não apenas pelas diferenças na participação da mulher na força de trabalho, mas também pela forma diferenciada dessa inserção nas diferentes ocupações e pelos diferentes salários entre homens e mulheres, bem menores para elas. A análise por posição na ocupação mostra que ainda existe uma diferença entre as ocupações para homens e mulheres. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ainda existem diferença salarial entre os sexos. O salário das mulheres equivale a 72,3% do salário dos homens, mesmo tendo elas um grau de instrução mais alto e exercendo as mesmas funções que seus colegas do sexo masculino. A teoria econômica define que existe discriminação salarial no mercado de trabalho quando indivíduos com mesma produtividade recebem remunerações diferentes em decorrência de gênero ou raça, por exemplo, para realizarem as mesmas tarefas.</p>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dupla jornada de trabalho.</li> <li>→ Desigualdade de gênero.</li> <li>→ Incapacidade financeira para terceirizar os cuidados com os filhos.</li> <li>→ Dificuldades relacionadas a maternidade.</li> <li>→ Desemprego.</li> <li>→ Desigualdade salarial.</li> </ul>	<p>De acordo com as entrevistadas, o que a mulher conquistou no mercado de trabalho que ajudou na conciliação da dupla jornada, foi a maior qualificação que contribui para as mulheres ocuparem setores que antes eram ocupados por homens, como os cargos de chefia. Também, a autonomia, pois hoje as mulheres podem ser autônomas e assim conciliar melhor a sua dupla jornada ajustando seu próprio horário. Além disso, após vários avanços socioculturais, a mulher enfrenta geralmente uma dupla jornada em casa e no trabalho. A incapacidade financeira de arcar com os custos para o cuidado dos filhos pequenos por terceiros pode coibir a participação feminina no mercado de trabalho. É possível inferir que a mulher sofre dificuldade em permanecer no mercado de trabalho devido ao seu ciclo de vida, como formação da família e maternidade. Os resultados obtidos evidenciaram que a remuneração média do gênero feminino é inferior à do gênero masculino. O tempo de permanência no emprego também é maior para os indivíduos do gênero masculino. Os homens geralmente trabalham em empresas maiores que as das mulheres. Ainda que tenham cargos de grande responsabilidade e condição de líderes influentes na empresa, as mulheres manifestam preocupação em equilibrar o trabalho com a família e sua vida privada. Hoje é perceptível a profissionalização das mulheres que, por sua vez, todavia não abandonaram as atividades domésticas. Em nossa sociedade vem ocorrendo um redesenho do cumprimento dos papéis sociais e da ocupação dos lugares de poder constituídos. A mulher vem ocupando espaço no mercado de trabalho, em parte beneficiada pela maior facilidade de acesso à educação formal. Ao se qualificar, a mulher acaba adquirindo maior número de competências, inclusive para alcançar posições hierarquicamente superiores no mercado de trabalho.</p>

**Quadro 4 - Ano x Dificuldades vivenciadas pelas mulheres x Observações importantes da pesquisa**

Continuação

Ano da publicação	Dificuldades vivenciadas pelas mulheres	Observações importantes das pesquisas
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Desigualdade de gênero.</li> <li>→ Discriminação por gênero ou cor.</li> <li>→ Desigualdade salarial.</li> <li>→ Divisão sexual do trabalho.</li> <li>→ Menor representatividade em altos níveis hierárquicos.</li> <li>→ Dupla jornada de trabalho.</li> <li>→ Dificuldades relacionadas a maternidade.</li> <li>→ Dificuldades de inserção no mercado de trabalho.</li> <li>→ Discriminação de gênero.</li> <li>→ Menores chances de capacitar-se.</li> <li>→ Dificuldades relacionadas a maternidade.</li> <li>→ Maior participação no setor informal.</li> <li>→ Desigualdade Social.</li> <li>→ Ocupam postos de trabalho mais precários.</li> </ul>	<p>Ao longo do tempo, as mulheres tiveram alguns direitos reconhecidos. Inclusive, essas conquistas foram positivadas pelo Estado nas Constituições brasileiras e em legislações infraconstitucionais. Contudo, ainda não foi feito o suficiente para que mulheres e homens tenham uma relação plena de igualdade, seja na vida privada ou no âmbito público. Diante disso, fica evidente que a discriminação e desigualdade vivida mulher é uma construção histórica e social, não natural. A menor escolaridade tem por consequência uma inserção rebaixada no mercado de trabalho. Assim, as mulheres se dedicam mais aos estudos e concluir os ciclos de escolaridade para buscarem uma melhor inserção no mercado de trabalho. Em relação ao trabalho principal exercido pelas mulheres ocupadas, observamos a maioria destas exercem as atividades que exigem menor esforço físico, como: serviços domésticos; educação, saúde e serviços sociais; e outros serviços coletivos, sociais e pessoais. Verifica-se, com base no presente estudo, que as mulheres brasileiras continuam sendo tratadas de forma desigual e discriminatória, devido a motivos históricos e culturais, bem como à falta de tratamento igualitário de gênero no ordenamento jurídico interno Destaca-se que esta situação é somada ao fato de que as mulheres, em regra geral, têm de conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando, assim, a dupla jornada de trabalho. A busca pela genuína igualdade de gênero na relação capital e trabalho passa pelo reconhecimento de que a inserção da mulher no mercado perturbou as relações de poder entre os sexos, na medida em que implicou a transgressão de paradigmas culturais que outorgavam somente ao homem o mister de participar das relações sociopolíticas. Os resultados mostraram que, apesar de o gênero feminino estar presente em todas as organizações pesquisadas, esse público ainda enfrenta grandes desafios na captação, seleção, promoção, igualdade salarial e retenção nas empresas da construção civil. Constatou-se ainda que, entre as mulheres, as jovens, as menos experientes e as mães são as que mais atravessam obstáculos no mercado de trabalho. Dentre os setores com mais pessoas ocupadas, houve elevação das desigualdades salariais entre homens e mulheres. As diferenças salariais, a favor dos homens, estavam mais relacionadas com a existência de discriminação do que com piores níveis de escolaridade das mulheres, ou com segmentação do mercado de trabalho. Isso pode ser corroborado pelo fato de as mulheres estarem avançando cada vez mais nos níveis de escolaridade, e até superando a escolaridade dos homens, no entanto, ainda assim, as suas remunerações permanecem inferiores às dos homens. Dentre os fatores que podem impactar nas desigualdades salariais, percebe-se que as diferenças salariais, a favor dos homens, estão mais relacionadas com a existência de discriminação do que com piores níveis de escolaridade das mulheres, ou com segmentação do mercado de trabalho. É possível notar a diferença salarial entre os sexos, como no caso das agências de viagens, área com predominância feminina histórica, mas na qual se percebe que as faixas salariais superiores são ocupadas por homens, as exceções são hotelaria e planejamento turístico. Entre as principais constatações possíveis pela interpretação dos dados apresentados, há o predomínio salarial e de capacitação masculina, em detrimento da superioridade quantitativa feminina. No contexto atual, as mulheres assumiram a posição de trabalhadoras produtivas e tendem a optar por reduzir o número de filhos ou postergar a maternidade para depois da carreira profissional. No caso de mulheres que já constituíram famílias, estas não se desvincularam das tarefas domésticas, tendo de cumprir uma dupla jornada. Nesse contraste, as possibilidades de ascensão feminina, de maiores salários e prestígio ficam comprometidas. Os primeiros resultados revelam, ao longo dos anos em estudo, que houve aumento absoluto na participação feminina no setor formal de transporte brasileiro. Com relação à escolaridade, as mulheres são mais instruídas em relação ao sexo oposto, contudo elas são maioria relativa nas faixas salariais mais baixas e minoria nas mais elevadas, mostrando que permanece a discriminação salarial e de gênero.</p>

**Quadro 4 - Ano x Dificuldades vivenciadas pelas mulheres x Observações importantes da pesquisa**

Continuação

Ano da publicação	Dificuldades vivenciadas pelas mulheres	Observações importantes das pesquisas
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Desigualdade salarial.</li> <li>→ Discriminação por gênero e cor.</li> <li>→ Desigualdade de gênero.</li> <li>→ Dupla jornada de trabalho.</li> <li>→ Desemprego.</li> <li>→ Maior participação no mercado informal.</li> <li>→ Menor representatividade em altos níveis hierárquicos.</li> <li>→ Preconceito</li> <li>→ Discriminação de gênero.</li> <li>→ Sobrecarga de trabalhos domésticos.</li> </ul>	<p>Os dados das decomposições salariais revelam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como entre homens brancos e mulheres brancas, foi menor nas macrorregiões menos desenvolvidas. Os resultados mostraram que, em média, a jornada e a experiência da mulher no mercado de trabalho são menores do que as dos homens, podendo esses resultados estarem ligados às atividades domésticas, realizadas pelas mulheres, por outro lado, as mulheres, em média, são mais escolarizadas que os homens. Dentro da dupla jornada de trabalho vivida pelas mulheres estão as problemáticas de indefinição do horário de trabalho, poucas horas de dedicação à família, alto grau de envolvimento na organização, dificuldades para o compartilhamento das atividades familiares acrescido, geralmente, ao pouco apoio marital. Nesse sentido, a divisão de papéis entre homens e mulheres no ambiente doméstico ainda carece de maior equilíbrio, flexibilidade e equidade. As mulheres assumem na maioria das vezes uma jornada de trabalho ampliada, uma vez que somam o trabalho remunerado e o não remunerado, o que ocasiona dispor de menos tempo para investir em oportunidades profissionais, tanto em capacitação como em progressão de carreira. A mulher e o homem são seres capazes, autodeterminados, autônomos e iguais na liberdade da escolha da carreira profissional e da Formação da família. A realidade, porém, está bem distante do direito legislado. Mulheres continuam a arcar com o peso das responsabilidades familiares, além de equilibrar esse ônus com uma tentativa de carreira profissional bem-sucedida. Embora a literatura mostre que a profissão de docente tenha sido uma das facilitadoras para o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, quando ela se depara com a possibilidade de assumir uma posição mais voltada ao gerenciamento empresarial, o acesso passa a ser mais limitado. Seus relatos mostram a existência de um preconceito velado, permeado por situações em que a dominação masculina se manifesta, mas sem ser notada, seja por meio de sua presença em massa em posições de maior comando, ou pelos valores culturais embutidos no subconsciente de cada pessoa. Com relação a remuneração, o estudo apontou que o Administrador possui menor desigualdade de gênero em todos os anos analisados, o Contador apresentou maior desigualdade em 2014 e 2015 e o Economista apresentou maior desigualdade em 2013. O estudo apontou também que se comparado 2013 com 2015, todas as áreas mantiveram um decréscimo na desigualdade dos gêneros, porém os profissionais da Economia apresentaram diminuição dessa desigualdade ao longo dos anos analisados. No setor primário observou-se que entre 2005 e 2015 houveram melhorias no mercado de trabalho para ambos os sexos, mas estas trouxeram maior impacto para o gênero feminino, que passou a possuir mais anos de estudo e melhores posições na ocupação. Apesar destes avanços, este estudo mostrou que ainda existe um hiato salarial na agricultura favorável aos homens. O setor secundário apresentou o pior cenário contra o gênero feminino, permitindo-se inferir que é neste em que se pode notar a maior discriminação para as mulheres. No que se refere à Teoria da Discriminação Salarial, a qual indica que indivíduos com características de capital humano e capacidade produtiva idêntica são pagos de forma diferente em virtude de diversas discriminações, verificou-se haver diferença salarial. Sendo assim, identifica-se diferenças salariais a favor do profissional do sexo masculino, indicando que as mulheres ganham remunerações menores quando comparadas às dos homens. Nos mercados financeiros, de advocacia, da administração e da contabilidade, a diferença corresponde a respectivamente 35,4%, 20%, 25% e 14%. Após um juízo de valores chega-se à conclusão de que a desigualdade entre gêneros, principalmente em relação às mulheres no mercado de trabalho, faz-se ainda presente no século 21. Além disso, até hoje existe diferença salarial entre os sexos. Em razão destas desonrosas atitudes, foram criadas leis de proteção ao trabalho da mulher, estipulando a licença-maternidade, jornada de trabalho, equidade salarial, a idade e o tempo de contribuição para a mulher conseguir o benefício previdenciário da aposentadoria, entre outras garantias protetivas. Constatou-se que as mulheres representam a maioria populacional, com grande fluxo de entrada para o mercado de trabalho, e, embora apresentem maior tempo de estudo em número de anos, ganham menos que os homens, mesmo ocupando cargos semelhantes e tendo o mesmo nível educacional. Em todos os graus de instrução foram observadas diferenças salariais consideráveis quando comparado ao gênero masculino, muito embora tenha ocorrido crescimento nos salários.</p>

#### Quadro 4 - Ano x Dificuldades vivenciadas pelas mulheres x Observações importantes da pesquisa

Conclusão

Ano da publicação	Dificuldades vivenciadas pelas mulheres	Observações importantes das pesquisas
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Desigualdade de gênero.</li> <li>→ Desemprego.</li> <li>→ Maior participação no setor informal.</li> <li>→ Menores chances de capacitar-se.</li> <li>→ Maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho.</li> <li>→ Discriminação por gênero ou cor.</li> <li>→ Preconceito.</li> <li>→ Desigualdade salarial.</li> <li>→ Segregação sexual.</li> <li>→ Ocupam postos de trabalho mais precários.</li> <li>→ Sobrecarga nos trabalhos domésticos.</li> <li>→ Diferenças salariais.</li> <li>→ Dificuldades relacionadas a maternidade.</li> <li>→ Dupla jornada de trabalho.</li> <li>→ Desigualdade salarial.</li> </ul>	<p>A taxa de atividade entre os homens é maior do que em relação às mulheres, numa diferença de 20,8 % em 2000. Neste sentido, pode-se observar que as diferenças entre os sexos caíram 4,5% na última década, chegando a 16,3% em 2010. Este dado indica uma diminuição da desigualdade. Constata-se ainda, que em termos quantitativos, as mulheres são minoria no mercado de trabalho formal. Ao se versar mais especificamente sobre a inclusão feminina no mercado de trabalho, os resultados do presente estudo refletem algumas dificuldades enfrentadas por mulheres participantes dos empreendimentos de economia popular e solidária, durante sua trajetória de vida. Sobre isso, destaca-se a falta de oportunidades de qualificação e de participação no mercado formal. Com o passar dos anos a mulher foi aperfeiçoando-se e construindo uma formação acadêmica igual ou superior ao dos homens. Embora percebe-se que no mercado de trabalho ainda existe desigualdade de gênero, na pesquisa notou-se que a cada dia a mulher vem conquistando seu espaço e destacando-se na carreira profissional dentro das organizações, no entanto elas ainda passam por situações adversas que envolvem discriminação e preconceito. Como se observa, no Brasil, a renda média dos homens brancos é superior à renda média dos homens negros, que por sua vez é praticamente idêntica à renda média das mulheres brancas, que é superior à renda média das mulheres negras. Nos estudos que visam colocar a descoberto as inter-relações entre desigualdades de gênero, raça e classe, parte-se do princípio de que a desigualdade de classe se traduz também em outras formas de desigualdade, como na impossibilidade de acesso à educação de qualidade. A maior convergência salarial entre homens e mulheres ocorreu na década de 1980. A evolução dos níveis de qualificação e a experiência profissional das mulheres empregadas são fatores que, por sua vez, desempenharam um papel fundamental para explicar a evolução da diferença salarial de gênero nesse período. No entanto, esse processo de convergência que vinha ocorrendo desde a metade do século XX, tornou-se mais lento de forma que as mulheres ainda participem menos e recebam menores salários no mercado de trabalho. No tempo presente, à mulher continuamente ainda é imposta a uma série de diferenciações nos mais diversos âmbitos sociais, todas moldadas sob a ótica de uma cultura sexista e a demarcar um quadro estigmatizante que requer uma ativa ação política do universo feminino, a fim de enfrentar as mais variadas formas de assédio nas diversas esferas (familiar, social e laboral). Isso inclui a diferenciação salarial entre homens e mulheres e a destinação, para elas, das maiores fatias de trabalho informal, mal remunerado e não qualificado. Por terem que conciliar as atividades relacionadas ao cuidado com o filho, as tarefas do lar, cuidado pessoal e o relacionamento com o esposo, com o pouco tempo que se encontram em casa, considerando que exercem uma carga-horária integral em seus empregos, as mulheres demonstraram vivenciar um desgaste físico. Desta forma, as mulheres carregam uma carga horária semanal maior em atividades domésticas do que os homens. Apesar dos avanços em termos de diversificação dos nichos ocupados pelas mulheres, é possível observar que o fato de elas obterem mais anos de estudo não se traduziu em igualdade de participação em cargos de mais prestígio. Além disso, é nítido o peso que recai sobre as mulheres em relação a afazeres domésticos e cuidados com a família, caracterizando, assim, uma dupla jornada de trabalho. O acesso à educação, em especial a superior, é a porta de entrada para uma atuação profissional mais qualificada e valorizada. Nesse sentido, o Brasil já não apresenta mais uma situação de maioria masculina, ao contrário, as mulheres passaram a predominar tanto na graduação quanto na pós-graduação. Contudo, a distribuição por gênero nas diferentes áreas de atuação e as posições ocupadas por homens e mulheres ainda apontam para diferenças resultantes do longo período histórico de discriminação em relação às mulheres no mundo público. Os dados confirmam que ainda existe um número inferior de mulheres em ocupações de maior prestígio, além de elas também ganharem menos que os homens.</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

O QUADRO 4 demonstra o ano das publicações versus as dificuldades vivenciadas pelas mulheres versus as observações importantes da pesquisa (retiradas da discussão dos resultados e conclusão de cada publicação). Nota-se que no ano de 2014 desigualdade salarial esteve presente em 100% das publicações, esse obstáculo também foi mencionado com mais frequência nas observações, sendo a disparidade mais sentida pelas trabalhadoras segundo as publicações desse ano. Posteriormente desigualdade de gênero também foi ressaltada nas observações e está presente em 60% das publicações.

Em 2016, as observações descrevem com mais frequência desigualdade de gênero, dupla jornada de trabalho e desigualdade salarial. A desigualdade de gênero pode ser percebida em 66,3 % das publicações, enquanto dupla jornada de trabalho e desigualdade salarial são identificadas respectivamente em 54,5% e 36,6% dos estudos. Já em 2017, as observações referenciam com mais frequência a desigualdade salarial e de gênero. As duas disparidades foram mencionadas em 7 das 9 publicações coletadas nesse ano, estando a primeira em 77,8% dos estudos. No ano de 2018 percebe-se que a desigualdade de gênero predomina tanto nas dificuldades quanto nas observações, sendo apontada em 70% das pesquisas. Desigualdade salarial e discriminação por gênero ou cor também se destacaram, sendo representadas respectivamente em 60% e 50% das publicações.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Finalizando esta pesquisa, é possível compreender que as mulheres passam por obstáculos no mercado de trabalho, desde a inserção até a manutenção do seu emprego, sendo que esses momentos podem ser conflituosos perante algumas dificuldades vividas. O tema proposto contribui não só para as mulheres, mas também para os diversos setores econômicos, nos quais elas atuam, além das organizações e o meio acadêmico. Através dessa pesquisa, pode-se observar o que as mulheres enfrentam e quais fatores contribuem para que isso aconteça, direcionando para a necessidade de novos estudos, trazendo conhecimento científico e expondo, para as entidades públicas e econômicas, o que deve ser moldado, necessitando de melhorias e inclusão das trabalhadoras em todos os setores, o que consequentemente impactará na sociedade como um todo.

Além disso, o tema proposto contribui de forma efetiva com a administração de empresas, isso porque ela procura alinhar pessoas, processos e estratégias. Sendo assim, a organização a fim de melhorar e aprimorar cada vez mais diante do cenário mercadológico e multifacetado existente, deve se ater ao tema proposto, procurando minimizar de forma eficaz

a diferenciação aqui citada. Portanto, a pesquisa evidencia uma amostra da realidade, contribuído com as organizações como um todo, pois as pessoas são os recursos mais importantes da empresa, e ela tendo conhecimento disso, pode procurar meios de inserir, incluir, tornar o ambiente melhor, dispondo de oportunidades para as mulheres, e criando políticas que as apoiem e entendam. Isso porque a satisfação e realização profissional traz ganhos também para a organização. Diante disso, as entidades podem usufruir da pesquisa como fonte de conhecimento, para que faça uma gestão eficiente e que beneficie a todos de maneira igualitária, resultando em conquistas para seus colaboradores e alcance de seus objetivos.

A tipologia que teve mais publicação foi o artigo, o setor que mais estudou e aprofundando no tema foi o da economia, o qual foi apresentado de forma majoritária nos periódicos. Fica entendido que a dificuldade mais evidenciada nas publicações foi a desigualdade de gênero, demonstrando que esse obstáculo é o mais vivenciado pelas mulheres, seguido por desigualdade salarial, dupla jornada de trabalho e discriminação por gênero ou cor.

A pesquisa atendeu aos objetivos geral e específicos propostos, quando da elaboração do banco de dados com as publicações selecionadas e analisadas. A resposta para o problema de pesquisa consiste em ressaltar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no que tange a discriminação, a maternidade, a informalidade do seu trabalho, o não reconhecimento da sua atividade doméstica e o seu posto de trabalho no mercado, gênero, cor, escolaridade, desemprego, dentro outros. Ou seja, muito se avançou para a evolução da sociedade, mas os obstáculos e problemas impostos para a mulher no mercado de trabalho ainda não começou a ser discutido de forma clara e consistente. Isso porque foram identificados 40 artigos, posteriormente catalogados e analisados, o que resultou em cruzamentos que evidenciaram as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Ainda, nesse sentido, também foi realizado o levantamento de todas as publicações referidas ao tema em determinado período, disseminando conhecimento e contribuindo com o meio acadêmico e o público em geral.

Por fim, diante de todo o contexto aqui apresentado, sugere que novas pesquisas sejam realizadas, objetivando a utilização de um campo de pesquisa mais amplo e até mesmo uma busca de dados em outros idiomas, o que resultará em uma quantidade de publicações mais abrangentes, contribuindo ainda mais, com os ensinamentos proferidos.

Ainda, nessa perspectiva, estudos futuros são importantes para completar os dados desta pesquisa. É interessante que os próximos estudos abordem também o mercado de

trabalho e a vivência de mulheres de outros países, onde podem ser observadas as diferenças e semelhanças presentes no mercado de trabalho de cada nação.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, R. R. Família patriarcal e nuclear: conceito, características e transformações. In. SEMINÁRIO DE PESQUISA DA PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA UFG/UCG, 2., 2009, Goiânia. **Anais eletrônicos...** Goiânia: UFG, 2009. Disponível em: <[https://pos.historia.ufg.br/up/113/o/IISPHist09\\_RoosembergAlves.pdf](https://pos.historia.ufg.br/up/113/o/IISPHist09_RoosembergAlves.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2019.
- ARAÚJO, A. A. **Corresponsabilidade familiar e proteção do mercado de trabalho da mulher: o sistema internacional da OIT como fonte integrativa da garantia constitucional.** 2017. 328p. Dissertação (mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: <[https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/23581/1/CorresponsabilidadeFamiliarProtecaoAraujo\\_2017.pdf](https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/23581/1/CorresponsabilidadeFamiliarProtecaoAraujo_2017.pdf)>. Acesso em 18 set. 2019.
- ARAÚJO, C. F. S. A dupla jornada de mulheres inseridas no mercado de trabalho turístico em Aracaju SE. **Revista Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 1, n. 1 p. 110-127, 2015. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/13649>>. Acesso em: 12 set. 2019.
- BARROS, S. C. da V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia e Sociedade**, v. 30, 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010271822018000100214&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822018000100214&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 18 set. 2019.
- BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; OLIVEIRA, S. M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014. Disponível em: <<http://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/GEDECON/article/view/304>>. Acesso em: 05 ago. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 10.42, de 15 de abril de 2002.** Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10421.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm#art1). Acesso em: 05 de out. 2019.
- DIEHL, B. T.; SENNA, T. S. A construção da identidade da mulher no espaço público: um processo relacionado ao poder. **Revista Humanidades**, Fortaleza, v. 31, n. 1, p. 23-41, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.unifor.br/rh/article/view/4832>> Acesso em: 25 ago. 2019.
- GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280,

mai./ago. 2018. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-02922018000200271&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922018000200271&lang=pt)>. Acesso em: 18 out. 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <[http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20%20como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20%20como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf)>. Acesso em: 10 de nov. 2019

GONTIJO, M. R.; MELO, M. C. O. L. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. **REAd**, Porto Alegre, v. 23, n. especial, p. 126-157, dez. 2017. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/read/article/view/59314>>. Acesso em: 18 set. 2019.

JESUS, M. S. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. 2016. 126p. Dissertação (mestrado em Economia) – Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública, Brasília, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/22621>>. Acesso em: 25 ago. 2019

LAZZARIN, H. K. **As insuficiências legais relativas ao trabalho da mulher e o tratamento igualitário no Brasil**. 2016. 145p. Dissertação (mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2016. Disponível em: <[http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/6013/Helena%20Kugel%20Lazzarin\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/6013/Helena%20Kugel%20Lazzarin_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 ago. 2019

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007. Disponível em: <[http://www.labev.uerj.br/textos/tecnicas-pesquisa\\_pesquisa-bibliografica.pdf](http://www.labev.uerj.br/textos/tecnicas-pesquisa_pesquisa-bibliografica.pdf)>. Acesso em: 08 de nov. 2019

MATTEI, T. F. **Mercado de trabalho formal na região Sul do Brasil: análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres**. 2016. 161p. Dissertação (mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2016. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/handle/tede/3025#preview-link0>>. Acesso em: 20 set. 2019.

MEIRELES, D. C. **Gênero e mercado de trabalho no Brasil**. 2018. 153p. Tese (doutorado em Economia) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/7182/1/deborachavesmeireles.pdf>>. Acesso em 18 set. 2019.

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós - Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG**, v. 1, n. 2, p. 35-38, 2003. Disponível em: <[http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_d\\_a\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_d_a_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2019.

PUCCINI, B. C.; ARON, M. L.; SANTIAGO, E. B. Trabalhadora e mãe: papéis, identidade, consciência política e democracia. **Psicologia Política**, v. 15, n. 34, p. 587-597, set./dez.

2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2015000300009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2015000300009)>. Acesso em: 18 set. 2019.

QUEIROZ, V. S.; ARAGÓN, J. A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 787-819, out./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ee/article/view/61938>>. Acesso em: 12 set. 2019.

SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste brasileiro. **RMC, Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, mai./ago. 2017. Disponível em: <<http://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B%5D=674&path%5B%5D=432>>. Acesso em: 12 set. 2019.

SILVA, L. S. **Mulheres em cena**: as novas roupagens do primeiro damismo na assistência social. 2009. 155 p. Dissertação (mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.pucrio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=15501@1&msg=28#>>. Acesso em: 05 ago. 2019.

SILVA FILHO, L. A.; QUEIROZ, S. N.; CLEMENTINO, M. L. M. Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas brasileiras. **Mercator**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 37-54, abr./jun. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/mercator/v15n2/1984-2201-mercator-15-02-0037.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2019.

SOUZA, E. S.; SANTOS, S. P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). **E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ano 3, n. 3, p. 1-19, mai. 2014. Disponível em: <[http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf)>. Acesso em: 12 set. 2019.

SOUZA, R. S.; DIESEL, V. **Metodologia da Pesquisa**. [S.l.]: [s.n.], [201?]. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/16157>>. Acesso em: 08 nov. 2019.

VIEIRA, V. A. As tipologias, variações e características da pesquisa em marketing. **Revista FAE**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 61-70, jan./abr. 2002. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/449/344>>. Acesso em: 08 nov. 2019.