



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas**  
**Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - FACC**

**RAQUEL DE OLIVEIRA VIANNA**

**BARREIRAS ENFRENTADAS POR MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

**Rio de Janeiro – RJ**

**2023**

**RAQUEL DE OLIVEIRA VIANNA**

**BARREIRAS ENFRENTADAS POR MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito  
parcial à obtenção do grau de Bacharel em  
Administração à Faculdade de  
Administração e Ciências Contábeis da  
Universidade Federal do Rio de Janeiro  
(FACC/UFRJ).

Orientador: Margô Trindade Sartori

**Rio de Janeiro - RJ**

**2023**

## **RESUMO**

Esse estudo analisa as barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa descritiva, com procedimento e coleta de dados realizado com entrevistas de colaboradores de determinada organização do setor privado, as entrevistadas foram feitas com o intuito de descrever as barreiras enfrentadas por mulheres dentro do mercado de trabalho. Através do levantamento bibliográfico analisado com artigos científicos foi feito uma referencial teórica para o embasamento de tal problemática na busca descrever as percepções das trabalhadoras, abordados por artigos científicos, buscando através de palavras chaves artigos relacionados ao tema. Após o levantamento foi analisado na metodologia de pesquisa as estratégias na estruturação da pesquisa, e por fim feito a coleta de dados com as colaboradoras e assim discutir as barreiras enfrentadas dentro do mercado de trabalho, relacionando os aspectos sociais e econômicas de acordo com a concepção subjetiva das entrevistadas.

Palavras- chaves: Trabalho feminino - Organização – Desafios femininos.

## **LISTA DE QUADROS**

<b>Quadro 1</b> – Resultado do levantamento bibliográfico – Artigos selecionados .....	6
<b>Quadro 2</b> – Resumo das barreiras subjetivas .....	11
<b>Quadro 3</b> – Resumo das barreiras externas .....	13
<b>Quadro 4</b> – Questões do roteiro relacionados aos objetivos .....	19

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	4
<b>1.2      Formulação do problema de pesquisa.....</b>	4
<b>1.2.1      Objetivos .....</b>	4
<b>1.2.2      Objetivo Geral.....</b>	4
<b>1.2.3      Objetivos Específicos .....</b>	5
<b>1.3      Justificativas.....</b>	5
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	6
<b>2.1.      Contexto da mulher dentro mercado de trabalho no Brasil .....</b>	7
<b>2.2.      Barreiras enfrentados por mulheres dentro do mercado de trabalho .....</b>	8
<b>2.2.1      Barreiras ligadas a questões Sociais .....</b>	8
<b>2.2.2      Barreiras ligadas a questões Econôminas .....</b>	9
<b>2.2.3      Barreiras ligadas a questões culturais .....</b>	10
<b>2.2.4      Barreiras ligadas aos meios externos .....</b>	12
<b>2.2.5      Barreiras na divisão do trabalho feminino e masculino .....</b>	13
<b>2.2.6      Barreiras Tecnológicas .....</b>	16
<b>2.3.      Olympe Gouges e o direito das mulheres .....</b>	16
<b>2.4.      Novas perspectivas organizacionais - ESG.....</b>	16
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	18
<b>3.1. Método, classificação e técnicas de pesquisa .....</b>	18
<b>3.2      Participantes da pesquisa.....</b>	18
<b>3.3      Instrumento.....</b>	19
<b>3.4      Procedimentos de Coleta e de Análise de dados .....</b>	20
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	21
<b>4.1      Barreiras enfrentadas dentro do mercado de trabalho .....</b>	21

<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>24</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O reconhecimento dos direitos femininos no Brasil e no mundo e a luta das mulheres e seu papel fundamental dentro do contexto político, econômico e cultural ainda demanda debate de discussão na atualidade brasileira (GRUBBA; MONTEIRO,2017).

A busca do movimento feminismo através manifestações pelos direitos sociais e a luta pela equidade entre os gêneros, principalmente pelo acesso aos espaços de decisões políticas, influenciadas pelas ideias iluministas entre os anos de 1680 e 1780, foi um marco social, pois, o papel desenvolvido pela mulher na sociedade ao longo dos anos, saindo da perspectiva da mulher cuidadora da casa, das crianças e do marido passando para a perspectiva da mulher profissional que trabalha em organizações modificou as estruturas sociais e os costumes entre os indivíduos (GRUBBA;MONTEIRO,2017) .

Ainda que essa conquista realizada dentro do ambiente de trabalho seja considerada um avanço social, compreendido com as perspectivas históricas atuais, essa ascensão ainda é marcada por barreiras (ALVES,2016). Enxergando essas barreiras, o presente estudo visa abordar temas em relação a essas perspectivas e assim buscar responder o problema de pesquisa.

### 1.2 Formulação do problema de pesquisa

Na busca de alcançar o seu espaço dentro do ambiente orgazacional as mulheres deparam com diversas barreiras que são impeditivos de sua ascenção. Para melhor entender essas adversidades, o presente estudo visa responder quais barreiras são enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho?

#### 1.2.1 Objetivos

Definição do objetivo geral e os objetivos específicos para esse estudo

#### 1.2.2 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é identificar quais barreiras mulheres enfrentam no mercado de trabalho.

### 1.2.3 Objetivos Específicos

- Descrever a relação da mulher e o mercado de trabalho no Brasil.
- Relacionar as barreiras enfrentadas pelas mulheres na conquista de cargos no mercado de trabalho.

### 1.3 Justificativas

A entrada da mão de obra feminina no ambiente industrial a partir do século XX através do estabelecimento do sistema capitalista (DOMINGUES;LUZ;QUERINO 2013) foi demarcada pela mudança na dinâmica relacionada ao trabalho feminino, com a ascensão tecnológica, introduziu-se o serviço feminino com a inserção das trabalhadoras em fábricas assumindo o papel de progenitora do sustento de sua família.

Com o advento da tecnologia e as mudanças sociais ocorridas, o papel que a mulher desempenhava dentro dessas instituições sofreu rupturas. A introdução de leis que visavam a garantia e o bem estar dessas trabalhadoras foram fatores importantes para o crescente aumento da participação feminina (DOMINGUES;LUZ;QUERINO 2013).

Diante dessa evolução, o trabalho feminino no Brasil em organizações ganhou destaque, viu-se um crescente aumento dessa participação dentro do quadro de funcionários nessas instituições, esse fator deve-se pelo acesso ao ensino, os métodos conceptidos em relação a querer ou não ter filhos. Como destacado no trecho abaixo.

(..) O aumento da escolaridade e a facilidade para ingressar nas universidades possibilitaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. As várias mudanças ocorridas é um dos fatos que explica não apenas o aumento da atividade feminina, mas também as variações no aspecto da força de mão de obra desse sexo ( DOMINGUES;LUZ;QUERINO 2013, p.9).

Enxergando essas transformações, ainda que a mulher represente um crescente aumento dentro da taxa dos economicamente ativos na sociedade (DOMINGUES;LUZ;QUERINO,2013) o presente estudo visa responder o problema de pesquisa desse trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Na fundamentação teórica do presente estudo, foram utilizados no levantamento bibliográfico as bases Scientific Periodicals Electronic Library (Spell) e Scientific Electronic Library Online (Scielo) procurando pelas palavras-chave “mulheres” and “desafios profissionais”, “mulheres mercado de trabalho”, “trabalho feminino”, “organização” and “mulheres”. Do total encontrado nas pesquisas, foram utilizados 15 artigos, através da leitura do título e do resumo que estavam mais em consonância com o estudo. No Quadro 1, estão relacionados todos os materiais utilizados para a fundamentação teórica.

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico – Artigos selecionados

Sobrenome dos autores	Ano	Periódico	Título da obra	Base pesquisada ou biblioteca eletrônica
Ceribeli, Lopes e Maciel	2021	Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas	Liderança Feminina: Um Movimento em Constante Construção	SPELL
Bruschini e Lambardi	2020	Cadernos de Pesquisa	A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo	SCIELLO
Lima	2018	Revista Estudos Feministas	Genêro, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual.	SCIELLO
Grubba e Monteiro	2017	Revista Direito & Desenvolvimento	A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: de sufragistas às sufragistas	SCIELLO
Alves	2026	Revista Estudos Feministas	Desafios da equidade de gênero no século XXI	SCIELLO
Carvalho, Santos e Tanure	2014	Revista Administração em diálogo	Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão	SCIELLO
Domingues e Querino	2013	Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós	A evolução da mulher no mercado de trabalho	SCIELLO
Goes e Machado	2021	Revista Eletrônica do TRT - PR	A mulher e o mercado de trabalho: Permanência e Perspectivas	SCIELLO
Madalozzo e Artes	2017	Cadernos de Pesquisa	Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres	SCIELLO
Pereira et al.	2021	Revista XXIII Engema	ESG: Uma Revisão Interativa	SPELL

Irigaray e Stocker	2022	Caderno EBAPE.BR	ESG: novo conceito para velhos problemas	SCIELLO
Silva e Parreira	2022	Revista Estudos Feministas	Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas	SCIELLO
Ibarra, Ramos e Oliveira	2021	Revista brasileira orientação profissional	Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão sistemática	SCIELLO
Ferreira e Bueno	2022	XLVI Encontro da ANPAD – EnANPAD	Barreiras E Desafios Enfrentados Pelas Mulheres No Ambiente Acadêmico E Organizacional Do Setor de Tecnologia Da Informação.	SCIELLO
Escallier	2012	Gênero na Amazônia	Olympe de Gouges: uma humanista sob o terror	SCIELLO

Fonte: Elaboração própria

## 2.1. Contexto da mulher dentro do mercado de trabalho no Brasil

O papel que a mulher exerce dentro das organizações é marcado por barreiras e desafios relacionados a equidade de gênero. As conquistas realizadas nas últimas décadas se detêm através de um avanço incompleto com a manutenção da divisão sexual, além da relação entre a família e a sociedade que muitas mulheres enfrentam (ALVES, 2016) o que acarreta sua dificuldade de se inserir dentro do mercado de trabalho.

No Brasil a ascenção feminina em atividades destaca alterações em relação aos anos anteriores , além de enfrentar rupturas sociais voltada ao seu trabalho, viu-se uma maior concorrência sociais o que dificulta a ampliação das conquistas femininas (ALVES, 2016) de acordo com o contexto econômico brasileiro .

No que se refere a estrutura geral do mercado de trabalho relacionado a mulher há de se destacar a questão da qualidade de emprego. No parametro trabalhista as mulheres são mais propensas a adquirirem trabalhos familiares sem remuneração (GÓES, MACHADO, 2021), muitas vezes subordinadas a condições vulneráveis como observados em países subdesenvolvidos. Conforme destaca no trecho:

(...)No que se refere à qualidade do emprego, as mulheres têm mais de o dobro de chance de serem trabalhadoras familiares sem remuneração. Contribuem para o negócio familiar voltado para o mercado, não raras vezes, sujeitas a condições de empregos vulneráveis, sem contratos escritos, sem observância à legislação trabalhista e a acordos coletivos, situação que se verifica em mais de 90% dos países subsaarianos, em 89% dos Estados do sul da Ásia e em quase 75% dos países latinoamericanos. (GÓES, MACHADO, 2021, p 54)

Logo, a participação feminina no ambiente organizacional brasileiro é identificada através do baixo nível de atuação e o avanço da informalidade relacionada ao trabalho (ALVES, 2016). Ainda que a legislação brasileira conte com direitos e garantias que visem a igualdade e liberdade entre os indivíduos, em sua maioria observa-se desigualdade relacionada ao gênero (LIMA, 2018), em que há disparidade salarial no exercício da mesma função apresentada através de um reflexo social e cultural sexista e machista.

## **2.2. Barreiras enfrentados por mulheres dentro do mercado de trabalho**

O desenvolvimento feminino em relação ao mundo corporativo e a sociedade vem ganhando maior abrangência ao longo dos anos (CARVALHO; SANTOS; TANURE, 2014), porém há de se verificar que ainda se identifica a predominância de barreiras enfrentada por mulheres dentro do mercado de trabalho. Logo se observa alguns impeditivos que as mulheres enfrentam ao longo da sua vida corporativa.

### **2.2.1 Barreiras ligado a questões Sociais**

Os estereótipos relacionados as características femininas como, a docura, passividade e um raciocínio voltada para as emoções, criam barreiras nas delimitações de cargos nas organizações (CARVALHO; SANTOS; TANURE, 2014). Essas categorias acabam por traçar o seu espaço dentro dessas instituições, por considerar a mulher menos rendáveis e produtivas e por não possuir um raciocínio dito analítico considerado ideal (CERIBELI; LOPES; MACIEL, 2021).

Esse conjunto de referências criam para a ela um papel delimitado de sua vida privada, para as mulheres consigam ter as mesmas chances, elas acabam sendo obrigadas a sempre serem melhores, visto que se cria a noção equivocada de que o seu espaço e posição a coloca no sentido de ser inferior e sempre tendo que mostrar o seu valor e potencial (CERIBELI; LOPES; MACIEL, 2021).

As ocupações de grandes cargos nas organizações ainda são marcadas pela predominância masculina, visto que empregadores preferem contratar homens por enxergarem que elas possuem limitações para preencherem determinados cargos, e acreditam que essas características serão impeditivas dentro da organização, fazendo com que a ela se sinta excluída e a sua ascensão é enfrentada por dificuldades na busca de sempre ser a melhor e dar o melhor de si (CERIBELI; LOPES; MACIEL, 2021).

### 2.2.2 Barreiras ligadas a questões Econômicas

A opção do empregador basear a sua escolha ditada pelo gênero, identifica uma segregação corporativa delimitando uma barreira econômica, ainda que a mulher alcance maior espaço dentro da sociedade com a ocupação de funções antes predominantes masculinas – cargos de liderança e engenharia – o diferencial salarial ainda é discutido (MADALOZZO;ARTES,2017).

A percepção que a mulher possui determinadas características, como docura, uma visão menos racional, passividade, feminilidade, empatia, delimita o seu papel dentro da organização, trazendo a crença de que ela deve ganhar menos que o homem, mesmo desempenhando o mesmo trabalho(LIMA,2018).

Embora exista maior efetividade feminina em determinados cargos, as diferentes remunerações dentro do ambiente organizacional é marcada por esses “estereótipos” criados, além da dupla jornada que ela enfrenta para o alcance de grandes posições de liderança e chefia ( CERIBELI; LOPES; MACIEL, 2021), visto que ela enfrenta dificuldade de conciliar a sua vida pública da privada.

Em que seu perfil profissional apenas se diferencia pela questão do gênero. A mulher assim como homem se assemelha e trabalha o número de horas aproximados ou até mesmo igual, mesmo tendo o mesmo compromisso e desempenho ou mesma força de trabalho, ela ainda é discriminada, e a diferença salarial relacionado ao

gênero ainda é evidenciado (BRUSCHINI; LOMBARDI,2020). Logo essa discriminação provocada pela projeção social e cultural representada pela injustiça dentro desse ambiente causando uma barreira financeira.

### 2.2.3 Barreiras ligadas a questões culturais e contextuais

O Brasil vem vivenciando novas rupturas em relação a mulher e o mercado de trabalho a sua colocação no mercado, sua posição dentro do contexto social e cultural brasileira demarcando novas perspectivas (SILVA; VANESSA,2022).

Uma das perspectivas identificadas é a barreira voltada aos aspectos culturais e contextuais que a mulher enfrenta, essa barreira são as delimitações que representam concepções internas que abrange atitudes, comportamentos, capacidades, julgamentos e convicções que a mulher enfrenta (SILVA; VANESSA,2022)

A busca de querer se readjustar e se adequar ao ambiente que ela está inserida, como no trabalho, no convívio social e dentro de ambientes discentes, através da necessidade de atrair comportamentos e crenças ditados por uma sociedade sexista e machista (SILVA; VANESSA,2022) acaba por fazer com que ela seja obrigada a desenvolver determinadas atitudes que vinculam a ideia de que tal comportamento é aceito, criando ainda maiores estereótipos, na busca que ela encontra de se adequar a cultura em que está inserida.

A ideia de que a mulher precisa estar dentro de determinados grupos a afim de evitar problemas ou ser vista como menos capaz cria uma barreira subjetiva interna dentro da mulher (SILVA; VANESSA,2022), que passa a agir de determinada forma ou questionar determinada atitude que ela tomar, acabando por fazer com que ela reprema as suas características, pois o não ser “aceita” dentro de determinado grupo é um obstáculo para a sua ascensão profissional.

A mulher acaba por deixar de lado suas características femininas a fim de demonstrar que possui capacidade para desempenhar determinado cargo, na busca de que não sejam identificadas como “sexo frágil” ou incapaz de conseguir algo ou desempenhar alguma competência enquanto profissional (SILVA; VANESSA,2022).

Nesse ambiente a necessidade de se ajustar a essa cultura a mulher reproduz ideias e crenças que são vinculadas dentro das instituições acabando não questionando comportamentos, fazendo com que altere seu modo de vestir, seu cabelo, sua forma de maquiar, essa tentativa de mudar tem o intuito de fazer com que ela não se sinta constrangida e assim se encaixa, ocasionando uma barreira (SILVA; VANESSA,2022).

Logo, essas barreiras culturais criam objeções subjetivas como destacado no breve resumo abaixo:

Quadro 2: Resumo das barreiras Subjetivas

<b>Barreiras Subjetivas</b>
Não se sentir capaz
Buscar fugir da feminilidade
Sensação de insegurança
Estereótipo do feminino
Busca pela aceitação

Fonte: Elaboração própria

Assim muitas mulheres acabam desistindo da sua vida profissional devido a essa pressão enfrentada, as demandas excessivas imposta pela empresa, da cultura hostil que ela está inserida (SILVA; VANESSA,2022) numa forma de discriminação, ligada a um assédio psicológico fazendo com que elas percam oportunidades por não se sentir adequada aquele ambiente.

A outra barreira identificada é a preferência na contratação, ainda que elas tenham produtividade idêntica, muitos recrutadores no processo seletivo acabam por

selecionar homens ao invés de mulheres, por considerar o estigma social da dupla jornada que ela enfrenta como mãe, cuidadora do lar e profissional (CARVALHO;SANTOS;TANURE, 2014). Criando a perspectiva que ela se dedica a uma das esferas de sua vida em detrimento da outra.

Além, dos fatores que afetam a participação feminina do mercado de trabalho no Brasil muitas das vezes voltado pela visão de que ela é ligada somente para os afazeres domésticos (LIMA,2018), como o cuidado com seu lar, filhos e a vida conjugal identificada através da discriminação relacionado ao gênero.

#### 2.2.4 Barreiras ligada aos meios externos

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres abrangem as barreiras externas que são os contexto que permeia a sua vida no âmbito familiar, no trabalho e na sua formação profissional (SILVA; VANESSA,2022), os temas que relacionam tal problemática está relacionado ao assédio que muitas mulheres enfrentam, a falta de suporte familiar, a falta de sororidade entre as mulheres e os preconceitos (CARVALHO;SANTOS;TANURE, 2014).

A barreira do “assédio” é vista como uma característica externa. As duas vertentes que permeia as situações que as mulheres vivenciam que são impeditivos, é o assédio psicológico e o assédio sexual, O assédio psicológico é caracterizado como a prática de constrangimento e desrespeito através de falas, gestos e atitudes para a mulher, podendo ser dentro da área de trabalho, no meio acadêmico ou dentro do seu convívio social. Já o assédio sexual são contatos físicos não permitidos, perseguição, violência sexuais e gestos que tem o intuito de obter vantagem sexual (SILVA; VANESSA,2022).

A falta de apoio familiar é uma das problemáticas enfrentadas pelas mulheres, Ao longo da sua vida profissional mulheres que se dedicam a carreira encontra dificuldade de apoio, sendo criticadas e discriminadas por querer ter uma vida profissional mais ativa ( SILVA; VANESSA,2022). O conflito começa a surgir na sua relação com maternidade, exigindo-se dela que cumpra as expectativas imposta pela sociedade e que se dedique inteiramente ao seu lar e a sua família deixando em segundo plano a sua carreira.

A falta de sororidade entre as mulheres é uma dificuldade que elas enfrentam, essa barreira é identificada através de práticas relacionadas as competições dentro

do ambiente de trabalho, onde as mulheres tendem a não ajudar e apoiar uma à outra acabando muita das vezes reproduzindo discurso machistas (SILVA; VANESSA,2022).

A barreira relacionada ao preconceito é outra característica externa, ela corresponde a propagação de ideias e crenças existentes relacionado a mulher, tais ideias contribuem para a discriminação relacionado ao gênero, fazendo com que as mulheres assumam atitudes que influencia a sua vida profissional, como a escolha de determinados cursos e área de trabalho (SILVA; VANESSA,2022).

Abaixo seja um quadro com o resumo das barreiras identificadas como externas:

Quadro 3: Resumo das barreiras externas

<b>Barreiras objetivas externas</b>
Assédio
Falta de suporte familiar
Sororidade entre as mulheres
Preconceitos

Fonte: Elaboração própria

## 2.2.5 Barreiras na divisão do trabalho feminino e masculino

A barreira da divisão do profissional feminino e masculino não apenas está relacionado ao gênero, mas sim relacionado a hierarquização e a separação que difere os dois gêneros, como destacado no trecho abaixo:

No arcabouço dos estudos feministas, o conceito da divisão sexual do trabalho problematiza a divisão de tarefas na sociedade. Esta não reflete uma complementaridade, mas representa uma relação de poder dos homens sobre as mulheres, que estabelece hierarquias e mecanismos de controle os

quais diferenciam funções, direitos e salários (Alves, 2013; Costa & Pinheiro, 2015; Kergoat, 2009; Mies, 2016). A divisão sexual do trabalho baseia-se em dois pressupostos: a separação e a hierarquização. (IBARRA, RAMOS, OLIVEIRA. 2021 p.2)

Partindo-se dessa reflexão a divisão entre o trabalho produtivo designado a homens e o trabalho produtivo designado a mulheres cria-se uma separação caracterizada por uma hierarquização. Os homens são identificados como inteligentes, racional e com habilidade de decisão lógica e rápida, por contra partida as mulheres são associadas a habilidades passivas, sensíveis e racionais (CARVALHO;SANTOS;TANURE, 2014). A mulher acaba sendo enquadrada nessa divisão do trabalho a sumir determinados cargos e funções, que são impostas de acordo com essa reflexão fazendo com que cargos estratégicos sejam mais ocupados por homens, criando essa hierarquização profissional.

A separação entre o homem e a mulher no aspectos produtivos é um dos facilitadores da desigualdade existentes dentro da sociedade, que delimita sua vida profissional (CARVALHO;SANTOS;TANURE, 2014). Os desafios que as mulheres enfrentam para conseguir conquistar cargos de liderança e comando é caracterizado pela visão egocêntrica da sociedade de que sua tarefa está ligada apenas a áreas relacionada a competências ditas “femininas” criando uma segregação que muitas das vezes liga a mulheres a trabalho de baixa remuneração e informais (IBARRA, RAMOS, OLIVEIRA. 2021).

Ainda que essa tendência vem modificando ao longo dos anos na construção de sua trajetória profissional, essa tendência faz com que algumas profissões acabam tendo maior predominância feminina. Como destacado no trecho abaixo:

A análise sobre a divisão sexual do trabalho permite compreender porque algumas profissões, como enfermagem, pedagogia e nutrição, vinculadas ao cuidado, à sensibilidade e à paciência, são atividades associadas aos atributos femininos. Enquanto que as áreas de ciências exatas e as engenharias, são associadas a características do masculino, pois requerem raciocínio, rapidez, sagacidade e objetividade (Costa & Pinheiro, 2015). A histórica associação das mulheres às emoções, à fragilidade e à insegurança (Prado & Fleith, 2020), e a sua dificuldade para usar a razão, características internalizadas pelas mulheres no seu processo de socialização, tem contribuído para que elas acreditem que são menos aptas para as atividades científicas (IBARRA, RAMOS, OLIVEIRA. 2021 p.2)

## 2.2.6 Barreiras Tecnológicas

O alcance feminino no mercado de tecnológico é um ponto de destaque, mulheres vêm conquistando espaço em área antes ocupada estritamente por homens, como as áreas de TI (Tecnologia da informação), ciências e computação (FERREIRA, BUENO.2022). Esse avanço foi garantido através do desenvolvimento cultural e social que se enxerga dentro da sociedade.

Porém tal progresso não se fez por completo, a inclusão de mulheres em profissões de tecnologia é regida por barreiras encontradas como a falta de oportunidade e conhecimento em relação a área, o medo que muitas mulheres enfrentam em não se adequar aquele ambiente profissional, visto que, a grande maioria da profissão são homens que exercem (FERREIRA, BUENO.2022),.Logo ela não ver uma maior representatividade feminino acabando não se sentindo capaz, a ideia relacionada a estereótipos que apoia tal problemática ,fazendo com que ela não se interessa pela área. Como destacado na citação abaixo:

No Brasil, Léa Velho e Elena Leon (2012) realizaram um estudo quantitativo com docentes de quatro unidades da Universidade Estadual de Campinas/UNICAMP. As autoras mostraram que, as mulheres dos institutos analisados avançam lentamente na carreira científica, dado associado ao modelo de cientista e/ou de ciência que elas assumiram em suas carreiras. Segundo as autoras, em áreas nas quais as mulheres conseguiram atingir massa crítica, poucas seguiam o modelo masculino de “fazer ciência”, ou seja, modelo estereotipado de ciência, no qual o cientista (homem) abre mão do convívio social e/ou da família para dedicar-se integralmente à atividade científica (FERREIRA, BUENO.2022 p .6.)

### **2.3 Olympe Gouges e o direito das mulheres**

Identificando as barreiras organizacionais que mulheres enfrentam no alcance de sua vida profissional umas das perspectivas que elas conquistaram ao longo dos anos partindo do princípio organizacional pode ser encontrada nas teorias da autora com pseudônomo Olympe de Gouges com a Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã de 1971. Em sua visão Olympe busca a reformulação dada aos direitos humanos, tendo como foco principal os direitos e garantias das mulheres como elemento central na busca de sua cidadania dentro das perspectivas existentes entre as diferenças entre homens e mulheres, sendo importante fator para os movimentos feministas (ESCALLIER,2012). A identidade feminina é encontrada de acordo com o trecho abaixo:

Emancipando a mulher através da cidadania, Olympe de Gouges inscreve-a na vida política, jurídica e social, dando-lhe o direito de acesso às tribunas, ao voto, tomado posição sobre os compromissos conjugais e as separações (supressão do casamento religioso substituído pelo contrato civil; direito ao divórcio; consideração por crianças nascidas « de uma inclinação particular » e reconhecimento das adulterinas), prefigurando o pensamento feminista moderno (ESCALLIER,2012,p. 228)

Logo, a Declaração surgiu com o intuito de equilibrar as diferenças de tratamento dada aos homens colocando a mulher como protagonista. Esses princípios buscam a igualdade, o universalismo e a liberdade para a mulher na sociedade na busca de ganhar um espaço e destaque, porém, ainda que tais conquistas sejam evidenciadas há de se verificar que mulheres continuam enfrentando dificuldades dentro da sociedade no alcance de tais direitos sendo muitas das vezes excluídas do seu papel de destaque (ESCALLIER,2012).

### **2.4 Novas perspectivas organizacionais – ESG**

Ainda que as barreiras sejam identificadas no mercado de trabalho relacionada ao gênero que delimita a mulher, novas perspectivas vêm sendo adotadas dentro da sociedade e das organizações. Um exemplo é ESG a sigla em inglês “Environmental, Social and Governance” (Pereira et al. 2021) que significa governança ambiental, social e corporativa. Esse termo é uma iniciativa com o intuito de desenvolver novas

diretrizes e recomendações visando integrar melhor o conteúdo ambientais, sociais e corporativo.

Com o intuito de adotar políticas que visam a melhoria das condições e medir o desempenho sustentável das organizações essas diretrizes refletem o impacto dado a diversos fatores sociais, culturais e econômicos, como injustiças sociais, danos ao meio ambiente, governança (Pereira et al. 2021). Refletindo uma visão equilibrada sobre a organização como objeto social.

Logo, os índices de ESG refletem três vertentes (Pereira et al. 2021). A vertente ambiental, reproduz a conscientização ambiental, a preservação do meio ambiente, os impactos ambientais e como a organização se coloca e se porta em relação ao clima, biodiversidade e o impacto ecológico. As organizações que incluem medidas de ESG estão contribuindo para a consciência sobre o meio ambiente e assim para a melhoria que geram impactos benéficos.

A vertente da Governança corporativa é a forma de gerir e incentivar as empresas relacionando todos os elementos que compõem as instituições (Pereira et al. 2021) fazendo com que todos os grupos se relacionam.

Partindo então para o ponto principal da análise das barreiras que mulheres enfrentam no mercado de trabalho, a vertente Social busca abranger questão de direitos humanos (Pereira et al. 2021) como relacionamentos entre indivíduos dentro e fora da organização, a área de recursos humanos no desenvolvimento de talentos, a satisfação do colaborador.

A adoção de políticas afirmativas de diversidade e inclusão é uma das pautas das diretrizes do ESG (Pereira et al. 2021), como a equidade relacionada aos gêneros, não baseando a sua análise através, da raça, do gênero ou orientação sexual. As mulheres dentro desse ambiente acabam por ganhar espaços com ocupação de cargos antes ocupado por homens.

Porém há de se discutir que tal perspectiva ainda é um desafio para as organizações e a sociedade como um todo (IRIGARAY, STOCKER, 2022). Ainda que a cultura de inclusão significa uma sobrevivência para a organização velhos problemas ainda persistem tornando-se um problema sociais.

### **3 METODOLOGIA**

O intuito desse capítulo é analisar as estratégias utilizadas para a construção da pesquisa, com o método, classificação e técnica de pesquisa escolhidos, característica da organização e dos colaboradores que serão entrevistados durante o estudo, o instrumento de pesquisa e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

#### **3.1. Método, classificação e técnicas de pesquisa**

A pesquisa é teórica- empírica, de corte-transversal e de natureza qualitativa. A escolha da pesquisa qualitativa foi realizada por ser uma análise que busca uma visão integrada, em que o pesquisador avalia diversos pontos de vista e explora as perspectivas dos indivíduos envolvidos (CRESWELL,2007).

A classificação da pesquisa é descritiva demonstrada através de características de determinados grupos, em que nesse presente estudo tem o intuito de analisar quais barreiras as mulheres enfrentaram no mercado de trabalho.

Já a técnica da pesquisa adotada será entrevista, o qual proporciona maior desenvolvimento das teses e dos conceitos adotados, em que os entrevistados podem melhorar a qualidade no levantamento da sua interpretação (CRESWELL,2007)

#### **3.2 Participantes da pesquisa**

Na busca de responder o problema de pesquisa e a sua relação com o tema abordado, a escolha dos participantes das pesquisas foi composta por colaboradoras que trabalham no regime celetista no setor específico de uma empresa do ramo privado localizada no Rio de Janeiro, não sendo definidos os cargos e hierarquias.

A classificação das colaboradores foi a facilidade de acesso, não sendo utilizado estudos estatísticos, sendo entrevistados no total todas as colaboradoras daquele setor.

### 3.3 Instrumento

O instrumento do estudo, foi implementado cinco perguntas para orientar a extração de dados e assim buscar responder o problema de pesquisa, quais as barreiras as mulheres enfrentam dentro do mercado de trabalho?

Foi feito cinco perguntas abertas, com o intuito de responder o problema da pesquisa sem abandonar o tema principal desse estudo, conforme as respostas das entrevistadas será analisado o seguinte tópico: quais as barreiras enfrentadas por mulheres, buscando extraír os dados para a fundamentação do tema foi realizado um pré- teste com uma colaboradora em que será analisado os itens abordadores fazendo as alterações caso seja necessário, sendo criado um roteiro qualitativo com o intuito melhor o estudo de maneira que seja possível analisar as informações, melhorando a qualidade no levantamento dos dados e de sua interpretação (GASKELL 2003)

Abaixo segue o questionário realizado.

**Quadro 4:** Questões do roteiro relacionados aos objetivos

Questões	Objetivos
Quais barreiras você enxerga sendo mulher que a difere dos homens?	Citar as barreiras e exemplificar com situações.
Você acha que existe diferença de tratamento com a mulher no mercado de trabalho? Justifique.	Buscar identificar as diferenças de tratamento, caso positivo ou caso negativo, justificar sua resposta.
Cite os desafios que você enfrenta no alcance de algum cargo dentro do mercado de trabalho?	Citar os desafios enfrentados, caso positivo.
Acredita que o homem passa pelos mesmos desafios que a mulher em relação ao mercado de trabalho?	Buscar identificar as diferenças e elencar os principais desafios.
Acredita que hoje o mercado de trabalho está mais justo em relação a mulher?	Buscar que o entrevistado reflita sobre a situação do mercado de trabalho atual.

**Fonte:** elaboração própria

### **3.4 Procedimentos de Coleta e de Análise de dados**

Como procedimentos de coleta e análise dos dados realizou-se entrevistas com cada colaboradora, sendo autorizado pela própria instituição na sede do Rio de Janeiro as coletas dos dados, em alguns casos também foi utilizado outros meios de comunicação como e-mail, aplicativo de mensagem (Whatssap). Tendo um agendamento prévio via e-mail com cada participante, concedido o Termo de consentimento livre e esclarecimento (TCLE), que deverá ser lido e assinado.

A categorização posteriori descrevendo situações e cenários vivenciados pelos colaboradores entrevistados que explora a importância da análise de conteúdo para o embasamento dos seus dados encontrados (FRANCO, 2005).

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesse capítulo reflete a base de dados a partir do levantamento das entrevistas individuais com as colaboradoras da empresa do ramo privado estudada e o seu setor específico, a sua escolha foi devido a facilidade e por ser predominante o número de mulheres que exerce diferentes funções.

Primeiramente, serão descritas informações das entrevistadas para assim apresentarmos os resultados obtidos com as entrevistas.

O público está compreendido na faixa etária entre 20 e 48 anos, ambas do sexo feminino. Os cargos ocupados são: estagiária, auxiliar administrativo, analista do núcleo de gestão de parceiros, assistente administrativo, digitadoras, auditadoras, assistente administrativo financeiro, recepcionista, supervisora do núcleo de relacionamento e coordenadora. A configuração familiar das entrevistadas era composta por 23% solteiras, 17% solteiras com filhos, 52% casadas com filhos, 8% casadas sem filhos.

A coleta do material foi feita através de gravações descrevendo todas as informações passada, com isso realizou-se uma pré- análise dos dados verificando a similaridade entre as respostas, repetições, composição do conteúdo e a relevância pertinente para responder ao problema de pesquisa desta monografia.

### 4.1 Barreiras enfrentadas dentro do mercado de trabalho

De acordo com os relatos das entrevistadas quando questionadas sobre as perguntas relacionadas aos desafios enfrentados na busca de alcançar um cargo dentro do mercado de trabalho, todas acreditavam da existência de dificuldades que são impeditivos para seu crescimento e desenvolvimento dentro do ambiente organizacional.

Na primeira pergunta relacionada ao tema foi abordado a questão de gênero, questionadas quais barreiras elas enxergam sendo mulher que as difere dos homens, as respostas das entrevistas foram: “dificuldade de relacionar casa e trabalho”, “preconceito por ser mulher e achar que não tenho capacidade para o cargo”, “pouca especialização em relação ao homem”, “machismo por estar trabalhando”, “questões

físicas e biológicas". A maioria das respostas informadas pelas entrevistadas, elas acreditam que o homem possui maior privilégio em relação à mulher.

O que direcionada para a pergunta se achavam que existiam diferença de tratamento para a mulher no mercado de trabalho, em suas respostas todas as entrevistadas acreditam que existem diferença em uma das respostas: " a diferença se evidencia na questão de tratamento, pois observei que por ter um chefe homem, vi que meus colegas o respeitam, o que diferencia de ter chefe mulher", "as vezes em uma reunião observei que quando eu ia falar meus apontamentos não eram ouvidos, já meu colega sempre era ouvido".

Quando questionadas para citar os desafios enfrentado na busca de alcançar algum cargo dentro do mercado de trabalho, as respostas foram: "creio que minha maior dificuldade sendo mulher é lidar com os assédios que enfrentei ao longo da minha carreira, tive muita dificuldade no começo quando ingressei no mercado de trabalho, meu primeiro chefe que era homem vivia fazendo piadinhas sobre mim e meu corpo, me sentia frustrada...", "como sou solteira e tenho um filho não tinha ninguém para deixar ele, esse foi meu maior desafio...", "hoje em dia isso está sendo mais divulgado mas questões salariais para mim é outro desafio, trabalho o mesmo que meu colega e ele ganha mais, não sei se é por ele ser homem", "me especializar, fazer outra faculdade, não tenho tempo, chego em casa cansada, ainda tenho que arrumar casa, fazer janta..", "minha idade tem sido um desafio", "acho mercado de trabalho muito dinâmico e competitivo". Perguntas se acreditam se o homem passava pelos mesmos desafios que elas relataram, suas respostas foram unâimes, todas respondem que não.

Seguidos da última pergunta, se acreditam que hoje o mercado de trabalho está mais justo em relação a mulher, as respostas das que disseram sim foram: "acredito que sim... se parar para pensar no tempo que a minha mãe trabalhava e comparar com hoje creio que está mais justo", "eu acho que temos mais oportunidades do que seria a anos atrás, então está sim", "acho que temos mais espaço e mais oportunidade". As entrevistadas que responderam não suas respostas foram: "definir justiça é muito subjetivo, eu tenho os meus desafios como mulher e meu padrão não está nem aí para eles, se comparar o que eu passo com o que um homem, verá que existe muita diferença", " acho que não, porque mesmo tendo diversas oportunidades a diferença salarial entre homem e a mulher ainda é gritante.."

## 5.CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia teve como objetivo descrever fazer uma breve analise de algumas barreiras que mulheres entre no alcance do ambiente profissional no mercado de trabalho, identificando através dos resultados obtidos por meio das contribuições trazidas de diferentes perspectivas de trabalhadoras do sexo feminino de uma organização privada. Por meio das respostas das entrevistadas é possível compreender as características que permeiam essas dificuldades vivenciadas por perspectivas subjetivas.

O conteúdo das entrevistas pode-se perceber os impeditivos enfrentados por elas no alcance de sua carreira e colocação no mercado de trabalho. Para as entrevistadas que informaram que enfrentam barreiras em sua vida dentro do ambiente corporativo, pode-se concluir que na maioria das vezes essas barreiras são identificadas através de diversos aspectos como: dupla jornada que muitas mulheres enfrentam na conciliação do lar, trabalho e vida pessoal. A cobrança enfrentada dentro da sociedade por ser mulher, ligada também a cobrança pessoal. A falta de oportunidade de especialização, pela falta de tempo ou até a falta de recursos. O preconceito por desenvolver determinado cargo, ligado também a diferença de tratamento entre o homem e mulher dentro da organização. Outro aspecto abordado é a posição ocupada dentro da corporação sendo julgadas em relação ao homem.

Porém, pode-se identificar através da resposta de algumas entrevistadas uma perspectiva mais positiva em relação ao mercado de trabalho e a mulher, embora ainda exista impeditivos para o alcance completo dessa problemática, há de se identificar um avanço dentro da sociedade sobre a mulher, como a sua colocação dentro do mercado de trabalho, maiores oportunidades profissionais e maiores espaços.

Tendo como base esses levantamentos essa pesquisa contribui para identificar e assim buscar analisar as barreiras que mulheres enfrentam dentro do mercado de trabalho, retratando aspectos das realidades vivenciadas por elas ao longo de sua carreira profissional, tendo como foco principal discutir tais impeditivos.

Sugere-se para estudos futuros, que seja utilizado uma metodologia quantitativa com uma amostra maior de entrevistados e análise de outros setores. Sendo assim seria possível identificarmos uma sequência maior dos fatos, avaliando as mudanças e tendo diferentes públicos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas, Florianópolis**, p 629-638, maio-agosto/2016.

BAUER, Martin W.; GASKELL, G. Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: Um manual prático. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. 64 p

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, nº 110, p. 67-104, julho/ 2020

CARVALHO, Antonio Moreira de Carvalho Neto; SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo** Vol.16, n.3, Set/Out/Nov/Dez 2014, p.56-75.

CERIBELI, Harrison Bachion.; LOPES, Kamile Silva Metzker.; MACIEL, Gustavo Nunes. Liderança Feminina: Um Movimento em Constante Construção. **Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 18, n. 1, p. 132-156, 2021.

CRESWELL, Jonh W. In: **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, v. 2, cap. 9, p. 189-190, 2007.

DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosangela Cardoso; QUERINO, Luciane Cristina Santos. A evolução da mulher no mercado de trabalho. E-FACEQ: **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2238-8605, Ano 2, número 2, agosto de 2013.

ESCALLIER, Christine. Olympe de Gouges: uma humanista sob o terror. **Gênero na Amazônia**, Belém, n. 2, jul./dez., 2012

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. Análise de Conteúdo. 2ed. Brasília: Liber Livro, 2005. 79p.

FERREIRA, Patrícia Queiroz; BUENO, Janaina Maria. Barreiras E Desafios Enfrentados Pelas Mulheres No Ambiente Acadêmico E Organizacional Do Setor de Tecnologia Da Informação. **XLVI Encontro da ANPAD – EnANPAD**. On-line - 21 - 23 de set de 2022 - 2177-2576

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A Mulher e o Mercado de trabalho: Permanência e Perspectivas. **Revista Eletrônica do TRT-PR** - V. 10 n.99 . Mai.21

GRUBBA, Leilane Serratine; MONTEIRO, Kimberly Farias . A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: de suffragettes às sufragistas. **Revista Direito & Desenvolvimento**, v. 8, n. 2, p. 261-278, 7 dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v8i2.563>.

IBARRA, Ana Carolina Rodríguez; RAMOS, Natália Baptista, OLIVEIRA, Manoela Ziebell. Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão

sistemática. **Revista brasileira orientação profissional.** vol.22 no.1 Campinas jan./jun. 2021

IRIGARAY, Helio Arthut Reis; STOCKER, Fabricio. ESG: novo conceito para velhos problemas. **Caderno EBAPE.BR**, v. 20, nº 4, Rio de Janeiro, Jul./Ago. 2022

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, abril 2018.

MADALOZZO, Regina; ARTES, Rinaldo. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa** v.47 n.163 p.202-221 jan./mar. 2017 203

PEREIRA, Ricardo. et al. ESG: UMA REVISÃO INTEGRATIVA. **Revista XXIII Engema**. ISSN: 2359-1048 Novembro 2021.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista RH Portal**, ICPG Instituto Catarinense de Pós-Graduação – [www.icpg.com.br](http://www.icpg.com.br) set. 2015.

SILVA, Ligia Carolina Oliveira; PARREIRA, Vanessa Aparecida Diniz. Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 30(1): e74161 DOI: 10.1590/1806-9584-2022v30n174161.