O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 17 | Nº 50 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.10783905

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

A PERCEPÇÃO DA MULHER SOBRE OPORTUNIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO EM RONDONÓPOLIS (MT)

Edilson Santos Braga[1]

Josielly do Nascimento Santos[2]

Resumo

A inserção da mulher no mercado de trabalho ainda é foco de muitos debates, sobretudo ao se considerar as barreiras sociais, culturais e econômicas, as quais evidenciam a desvalorização e o preconceito sobre as mulheres, tornando sua colocação e ascensão no mercado de trabalho um processo desafiador, impactando diretamente nas oportunidades e igualdade de gênero para este público. Diante disso, o objetivo deste artigo foi analisar a percepção das mulheres quanto à oportunidade e igualdade de gênero no mercado de trabalho. Trata-se de um estudo exploratório, de abordagem quantitativa em que os dados foram coletados a partir de um questionário com uma amostra de 92 participantes. As análises se deram por meio da estatística descritiva e análise fatorial exploratória. Os resultados indicam que para a mulher ter mais oportunidades e padrões de salários parecidos com os homens, precisam investir mais em estudos e qualificações. Quanto a igualdade de gênero, em média (3,98%) da amostra tem clara percepção que os cargos de lideranças em sua maioria são ocupados por homens, e em média (3,57%) as mulheres concordam que no trabalho elas são vistas como inferior em relação ao homem e tem menos chance de ascensão na carreira. Conclui-se que ainda existem muitos paradigmas sobre a capacidade das mulheres no mercado de trabalho desencadeando muitos desafios para elas em suas carreiras e isso ocorre devido aos preconceitos e estereótipos de gêneros, velados e presentes em diversas frentes sociais.

Palavras-chave: Igualdade de Gênero; Mercado de Trabalho; Oportunidade para Mulheres.

Abstract

The inclusion of women in the job market is still the subject of much debate, especially when you consider the social, cultural and economic barriers, which highlight the devaluation and prejudice against women, making their placement and ascent in the job market a challenging process, directly impacting on opportunities and gender equality for this public. With this in mind, the aim of this article was to analyze women's perceptions of opportunity and gender equality in the job market. This is an exploratory study with a quantitative approach in which data was collected using a questionnaire with a sample of 92 participants. The data was analyzed using descriptive statistics and exploratory factor analysis. The results indicate that in order for women to have more opportunities and salary standards on a par with men, they need to invest more in studies and qualifications. As for gender equality, on average (3.98%) of the sample has a clear perception that leadership positions are mostly held by men, and on average (3.57%) women agree that at work they are seen as inferior to men and have less chance of career advancement. It can be concluded that there are still many paradigms about women's ability in the job market, triggering many challenges for them in their careers and this is due to gender prejudices and stereotypes, which are veiled and present on various social fronts.

Keywords: Gender Equality; Labor Market; Opportunities for Women.

[1] Professor da Universidade Federal de Rondonópolis (UFR). Mestre em Administração Pública. E-mail: bragasantos.edilson@outlook.com

[2] Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Rondonópolis (UFR). E-mail: josiellyns@gmail.com

INTRODUÇÃO

Por muito tempo as mulheres sofreram e ainda sofrem as consequências de um regime patriarcado, o qual as impediam de ter acesso a direitos como estudar, trabalhar e votar, pois a função da mulher, nesse contexto, restringia-se a cuidar da casa, dos filhos e dos maridos, ou seja, a mulher era educada para ser dona de casa. Nesse contexto, apenas o trabalho do homem era reconhecido, prevalecendo, assim, o privilégio que foi concedido ao gênero masculino. Isto é, por ser socialmente e historicamente reconhecido como o provedor da família, o homem detinha o poder da palavra dentro de casa, liderava e determinava as funções para a sua esposa e filhos, e apenas a esse gênero era dada a dignidade de ocupar cargos sociais e políticos e direito de acesso ao mercado de trabalho.

Como um reflexo do sistema patriarcal e machista a inserção da mulher no mercado de trabalho imprime, em sua história, segregação, preconceitos, discriminação, desvalorização e restrições quanto às oportunidades e igualdade de gênero no mercado. Essas desigualdades refletem não apenas nos tratamentos despendidos às mulheres, mas também em sua remuneração. Por essas e outras questões, a inserção da mulher no mercado de trabalho vem sendo discutida na sociedade, chamando a atenção para questões como a figura feminina em cargos de lideranças nas organizações, suas representações políticas e econômicas e também para a questão da disparidade salarial existente entre homens e mulheres.

Diante disso, ressalta-se que mesmo despertando debates e discussões sociais, organizacionais e acadêmicas, as oportunidades para a mulher no mercado de trabalho e a igualdade de gênero ainda precisam ser debatidas. Essa necessidade reside no fato de que ainda existem muitos desafios a serem vencidos, não apenas pelas mulheres, mas pela própria sociedade para que desta forma, seja desconstruída a imagem negativa pintada sobre a mulher e para que de fato se possa ostentar uma sociedade justa, igualitária, isonômica e que preza pela igualdade perante a lei – como se diz ser aqui no Brasil.

Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar a percepção das mulheres em relação ao mercado de trabalho a partir da dimensão oportunidade e igualdade de gênero nas empresas. O artigo tem sua contribuição por trazer um panorama da visão e percepção das mulheres sobre sua figura no mercado de trabalho, analisando-se as questões de oportunidade e igualdade de gênero. Essa análise permite uma visão sobre os principais pontos em que as mulheres percebem essa desigualdade, o que pode indicar *insights* para as organizações melhorarem suas políticas de valorização da diversidade e igualdade organizacional.

Ademais, reforça-se que versar sobre a participação da mulher no mercado de trabalho vai além de uma curiosidade acadêmica, pois o tema é importante tanto para as mulheres como para a sociedade e

para a economia. Nesse sentido, reitera-se aqui que estudos evidenciam que o emprego, bem como o rendimento das mulheres são importantes fatores que influenciam seu poder de negociação, autonomia e independência. Além disso, ratifica-se que não se quebra as barreiras do preconceito e da discriminação feminina apenas por se colocar uma mulher em um cargo de liderança.

Além desta introdução, o artigo está dividido em 6 seções. Na seção dois tem-se o referencial teórico com as principais abordagens sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, bem com as abordagens sobre as oportunidades no mercado de trabalho para as mulheres e igualdade de gênero. Na seção três, tem-se a apresentação da metodologia da pesquisa e na seção quatro tem-se a apresentação seguida da próxima seção com as discussões dos resultados. Na seção seis, tem-se a conclusão e por fim, na sequência são apresentadas as referências que embasaram o estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Historicamente vem sendo pautado o dilema estrutural da família que prioriza os homens e limita os diretos das mulheres. Uma separação como essa restringiu, por vários anos, as mulheres a exercerem apenas as atividades domésticas e serem mães donas de casa (TEIXEIRA *et al*., 2021). Em contrapartida os homens possuíam todos os privilégios possíveis como: trabalhar, estudar e votar, apenas, por carregarem, desde o seu nascimento o *slogan* de provedor da casa.

A virada de chave que mudou completamente este cenário e que possibilitou que as mulheres conquistassem a inserção no mercado de trabalho, veio no contexto das duas grandes guerras mundiais (SANTOS *et al*. 2021). Todavia, foi um processo demarcado por discriminação e desvalorização da mulher, pois segundo Fernandes e Barros Neto (2023) a entrada das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade não tão distante e é algo que ainda continua em expansão servindo de pano de fundo para diversos debates. Os autores relatam que no final do século XIX e na década de 1920, por exemplo, os maiores cargos alcançados pelas mulheres eram os de datilógrafas, telefonistas ou estenógrafas. Ou seja, cargos que exigiam maior qualificação, como contabilidade e produção, sempre foram destinados aos homens.

Entre os diversos percalços impostos pelo mercado de trabalho, as mulheres foram se adaptando às exigências do mercado, desvencilhando-se cada vez mais do restritivo papel de donas suas casas. Braun (2022) diz que com o fim da guerra, tem-se a ascensão do capitalismo e apesar dos preconceitos e tabus ainda em torno da figura feminina em questões laborais, as mulheres, de forma tímida, começam a conquistar cada vez mais espaços em universos que antes eram predominantemente masculinos.

De acordo com Falcuci Junior *et al.* (2016) durante o século XIX, aconteceram mudanças significativas devido a fixação do sistema capitalista que possibilitou a evolução do trabalho feminino, o surgimento das fábricas e a necessidade de mão de obra. Nesse sentido, o avanço tecnológico e a substituição por máquina, levaram um expressivo número de mulheres para as fábricas e nesse contexto começam a surgir as primeiras leis a favor das mulheres. Muitas mulheres foram contratadas, especialmente em trabalhos que exigiam habilidades manuais e delicadeza, como a tecelagem (SILVA; COLETI; MACEDO, 2022).

Contudo, embora conquistando espaços sociais, as condições de trabalho para as mulheres eram inadequadas e elas geralmente não tinham identidade própria, pois sua imagem era, socialmente, sempre atrelada a de seus maridos. De acordo com Santos *et al.* (2021), a mulher sempre era vista ao lado do marido e economicamente e sexualmente era reprimida. Quanto a sua condição social, a mulher, não raro, acabava sendo conduzida a submissão e à obediência incondicional ao marido. Para além do lar, com o passar dos anos, a mulher passa a ser vista como mão de obra para o marido, tendo que acumular os trabalhos domésticos com outros trabalhos a fim de ajudar o marido nas contas familiares.

> Mulheres acumulavam funções no lar e em trabalhos exaustivos no setor industrial e, também, no setor agrícola, mas, mesmo assim, eram descritas, muitas vezes, como "moças infelizes e frágeis" o que não retratava, de fato, a realidade: eram mulheres guerreiras na busca por alimentos para o lar e para os seus filhos, e, ao mesmo tempo, desprotegidas, desamparadas, vulneráveis perante a sociedade (SANTOS *et al*., 2021, p. 50-51)

Este cenário foi um prelúdio de um processo de descriminação e segregação que se alastra até os dias de hoje. Desta forma, embora inseridas no mercado de trabalho começava aí outro desafio para as mulheres, a busca pela igualdade salarial (SOUZA *et al.*, 2021). A título de exemplos, os autores advogam que na saúde, embora as mulheres sejam maioria, elas estão mais suscetíveis a trabalhos instáveis de tempo parcial e têm uma média salarial de 11% menor que os homens.

Segundo Klasen (2019) embora a década de 1970 tenha sido um marco quanto a inserção da mulher no mercado de trabalho e as taxas de participação feminina na força de trabalho nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) registrem um crescimento contínuo, a participação da mulher ainda representa taxas abaixas, comparadas a dos homens. O autor reforça que essa tendência da mulher no mercado de trabalho ocorre à medida que a educação feminina ascende em detrimento aos níveis da educação dos homens. Ou seja, mesmo com maior qualificação profissional, a mulher é preterida em relação ao homem com o mesmo nível de instrução ou, em muitos casos, até mesmo com nível educacional menor.

Ou seja, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados para garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho e segundo Ishizuka (2016) muitas empresas preferem não contratar mulheres por considerar que estas têm muitas limitações. Além disso, há uma disparidade salarial entre homens e mulheres e baixa representação de mulheres em cargos de liderança. Lino e Alecrim (2017), dizem que apesar dos avanços quanto às conquistas femininas no mercado de trabalho, as mulheres ainda se encontram em desvantagem em relação aos homens, pois "há bastante desigualdade entre os gêneros. Elas continuam tendo menos influência econômica e política e sendo mais pobres que os homens, quadro que precisa ser superado" (LINO; ALECRIM, 2017, p. 2).

Segundo Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), embora haja mudanças significativas no papel de homens e mulheres na sociedade, o mercado de trabalho ainda está fundamentado em padrões masculinos e muitas empresas não oferecem condições adequadas para que as mulheres possam trabalhar com igualdade de gênero. No mesmo tom, Cortés e Pan (2020) asseveram que ainda persistem disparidades de gêneros no tocante a oferta de trabalho, rendimentos e representação nos cargos de topo. Bertrand (2018) apregoa que a taxa de participação de mulheres, em idade ativa, no mercado de trabalho nos EUA estabilizou-se em aproximadamente 75%, desde meados da década de 90. Ou seja, uma disparidade estatizada na linha do tempo, que conta com o agravante de que no mesmo cenário, as mulheres ganham cerca de 20% que os homens (BERTRAND, 2018).

Mesmo a passos lentos e longe de uma realidade ideal, percebe-se que timidamente a realidade das mulheres vem se reconfigurando e atualmente as organizações inclinam-se a diversificar o gênero no ambiente de trabalho, dando mais oportunidades para as mulheres (ANDRADE; ALVES; SILVA, 2015). Essa abertura e valorização de gênero nas organizações conferem às empresas muitas vantagens e competitividade. Andrade, Alves e Silva (2015) asseveram que a diversidade é diferencial competitivo, pois a união de equipes mistas dentro das empresas é favorável e proporciona trocas de aprendizados capazes de implantar a diversidade empresarial se souber retirar os valores disponibilizados por ela.

Oportunidade e igualdade de gênero no mercado de trabalho

A desigualdade de gênero entre homens e mulheres é um processo histórico, o qual pode ser constatado, por exemplo, na exploração das mulheres nos mais diversos meios e segmentos sociais (BRAMBILLA, 2021). Em analogia a um processo iniciado lá no século XV, o de caça às bruxas, ainda se vê o preconceito e a discriminação contra as mulheres alimentar as chamas da desigualdade de gêneros entre homens e mulheres. Esse combustível fundamenta-se no controle de todos os aspectos de ser feminina e a materialização deste fato, se dá, por exemplo, no encarceramento de mulheres negras,

na sub-representação femininas nas mais diversas vertentes sociais, nas perseguições ao gênero, no silenciamento, agressão, entre outros (BRAMBILLA, 2021).

Tal conjectura não se refuta ao mercado de trabalho, pois conforme Rinaldi e Salerno (2020) num panorama global a participação de mulheres, com vida ativa, no mercado de trabalho ainda é baixa em relação ao homem. Além disso, os autores dizem que as mulheres ganham menos que os homens e nesse sentido, pesquisas realizadas pelo Banco Mundial revelam que por cada dólar de rendimento dos homens as mulheres ganham em média de 60 a 75 centavos. Ou seja, há uma nítida discriminação e desvalorização da mulher no mercado de trabalho

Outro ponto que acentua a disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho diz respeito ao empreendedorismo. Segundo Rinaldo e Salerno (2020), as mulheres têm menos probabilidade de serem donas de seus próprios negócios e as que conseguem, encontram mais dificuldades em conseguir créditos para expandirem o negócio. Os autores asseveram que isso tem um considerável impacto nos países emergente.

Altuzarra, Gálvez-Gálvez e González-Flores (2021) dizem que a desigualdade de gênero tem relação direta com o desenvolvimento econômico de um país e isso desencadeia uma série de preocupações crescentes nas esferas acadêmica, econômica, política e social. Como exemplo, é citado o fato de que a desigualdade de gênero, na educação, conduz para a subutilização do capital humano. Uma associação negativa feita entre a educação feminina e o crescimento econômico está relacionado aos impactos negativo da educação no tocante a taxa de fertilidade, o que reduziria o "estoque" de capital humano nas próximas gerações (ALTUZARRA; GÁLVEZ-GÁLVEZ; GONZÁLEZ-FLORES, 2021). Sabe-se, todavia que essa associação, além de carregada de preconceituo e estereótipo, não se sustenta e não condiz com a realidade.

A verdade é que as mulheres com maior instrução, tornam-se, por conseguinte, mais responsáveis e com maior autonomia quanto a possibilidade de ter filhos ou não. Ademais, Altuzarra, Gálvez-Gálvez e González-Flores (2021) reiteram que o ensino superior das mulheres, torna elas mais informadas e contribui para reduzir as taxas de desnutrição e mortalidade infantil, além disso, tem efeitos positivos em diversas medidas de desenvolvimento sustentável como índice de saúde, índice de desenvolvimento humano, desempenho ambiental e redução na taxa de pobreza.

A educação é, sem dúvidas, uma importante ferramenta social no combate à discriminação, desigualdade social e também no combate à discriminação e desigualdade de gênero – pelo menos é nisso que se acredita (PARISOTO; FAVORETO, 2022). Para o mercado de trabalho formal, a educação é um requisito básico, contudo para a mulher isso ganha outra denotação, torna-se uma pressão a fim de

elas tenham as mesmas oportunidades que o homem (GOÉS; MACHADO, 2021). Tal fato tem contribuído para o elevado número de mulheres na educação, fato muito positivo.

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP conforme o Censo da Educação Superior de 2021, 58,1% das matrículas correspondiam às mulheres, ou seja, há uma considerável diferença entre homens e mulheres no ensino superior e quando se analisa os cursos de licenciaturas, o número de mulheres eleva-se para 72,5% (BRASIL, 2023). Embora tenha grande representatividade no ensino, essa realidade não se aplica ao mercado de trabalho. Idoeta (2019) afirma que conforme o relatório *Education at Glance 2019*, mulheres brasileiras têm 34% mais chances de concluir o ensino superior, contudo têm menos chances de conseguir empregos. O mesmo relatório evidenciou que este cenário se repete na maioria dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE.

A preferência pela mão de obra masculina no mercado de trabalho é clara e nesse sentido, Arceo-Gomez *et al.* (2023) asseveram que em um estudo realizado analisando mais de 2,5 milhões de anúncios de empregos em sites especializados, aproximadamente 235.000 anúncios direcionados ao gênero feminino, buscavam características "comunais", estereotipadamente associadas às mulheres, especificam salários mais baixos do que aqueles buscando características "agentes", estereotipadas associadas aos homens. Ou seja, a balança social do mercado de trabalho ainda pesa para o lado masculino.

Além de todas as questões que pesam sobre a mulher – conforme mencionado acima – outras questões estão no rol de discriminação e desvalorização feminina e nesse sentido Farré, Jofre-Monseny e Torrecillas (2022) acrescentam que a pressão sobre as mulheres é tão contundente que em sua pesquisa, realizada nos EUA, revelou que um aumento de 10 minutos no tempo de deslocação para o trabalho, diminui em 4,4 pontos percentuais o acesso de mulheres ao mercado de trabalho. Tal situação se acentua mais ainda quando a mulher é casada e tem filhos.

De acordo com Silva e Vaz (2022), ainda há preconceito em relação à capacidade das mulheres de conciliarem a vida profissional com a vida pessoal e familiar, e isso afeta as oportunidades de crescimento de sua carreira. Mesmo se apresentarem um alto nível de qualificação haverá tratamento desigual tanto no quesito oportunidades quanto em termos de salário. Brambilla (2021, p. 31) vai além e diz que "a desigualdade de gênero segue expressa nos postos de trabalho, nos salários, na economia, nos espaços da política e do poder". Fato é que a trajetória da mulher nos espaços sociais é marcada por preconceitos e obstáculos, questões que embora venha sendo discutida ainda se torna relevante identificar suas raízes, a fim de saná-las (JAYACHANDRAN, 2021).

O teto de vidro e seus reflexos

Não basta apenas discutir a mulher no mercado de trabalho, mas deve-se pensar também sua posição nesse mercado, as oportunidades de acesso a cargos de liderança e posições na alta administração das organizações, bem como as barreiras sociais, econômicas e culturais impostas às mulheres no que diz respeito a seu acesso ao mercado de trabalho (KHAN, 2020). Essa discussão ganha ênfase em 1986 com um fenômeno denominado de Teto de Vidro, proposto por Hymowitz e Schellhardt, nos Estados Unidos (SANTOS; D'ONOFRIO, 2023). Conforme as autoras, o fenômeno do Teto de Vidro, em essência, se refere a uma barreira invisível e sistemática, a qual impede as mulheres a alcançar posições de liderança e poder nas organizações. Trata-se de uma barreira sutil e transparente, porém é suficientemente forte para impedir a ascensão de mulheres a níveis mais altos dentro da hierarquia organizacional.

As barreiras que originam o teto de vidro têm diversas vertentes e tipos advindos também de diferentes frentes, como por exemplo, o ambiente familiar, perpassando pela criação e formação das mulheres e homens até as questões relativas à estrutura e cultura organizacional das empresas (MANZI; HEILMAN, 2021; CARNEIRO; FRARE; GOMES, 2019). Ademais, tais barreiras também assumem aspectos sociológicos, culturais, educacionais e econômicos, os quais não só marginalizam as mulheres, mas tendem a manter o *status quo* do sistema, no qual a figura masculina prevalece e predomina nos altos cargos de gestão e de tomadores de decisão e lideranças.

Ainda na vertente do teto de vidro, a discriminação da mulher em cargos de liderança e de chefia ancora-se também em discursos perigosos e nesse sentido, Manzi; Heilman (2021) dizem que atualmente as pesquisas desafiam a suposição de que o teto de vidro se sana para outros mulheres a partir do momento em que se coloca uma mulher em cargos de liderança. Contudo essa realidade não se sustenta, visto que em diversas situações e empresas, usa-se métricas para medir o desempenho de mulheres em altos cargos administrativos, a fim de avaliar o desempenho e, possível, ascensão de mulheres em cargos de chefia nas organizações.

Conforme argumento de Manzi; Heilman (2021), a avaliação do desempenho – bem ou mal sucedido – de uma mulher em altos cargos de liderança, entre o próprio público feminino, desencadeia uma generalização sobre a capacidade das mulheres no mercado. Nos estudos analisados, as autoras dizem que a avaliação das mulheres, pelas próprias mulheres, fundamenta-se na confirmação ou não das expectativas baseadas em estereótipos sobre as habilidades de liderança feminina, sobretudo quando a mulher ocupa um cargo de liderança, tipicamente masculina ou em contextos masculinos. Vê-se uma construção histórica e social que permeia todas as esferas e frentes sociais

Tudo isso reflete em dificuldades e obstáculos para as mulheres no acesso a cargos gerenciais e reforçam o preconceito e estereótipos sobre a mulher, além estimular a subestimação da capacidade e talento feminino (BLOODHART *et al.*, 2020). De acordo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) atualmente no Brasil apenas 37,4% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres. Este fato ocorre devido ao preconceito existente contra o gênero feminino, ocasionando muitas barreiras enraizadas que as prejudicam não apenas na evolução profissional, mas também na simples participação da mulher no mercado de trabalho. Cepellos (2023) é categórica ao dizer que a participação da mulher no mercado de trabalho, é 20% menor que a do homem.

Outro ponto de destaque nessa discussão diz respeito a disparidade salarial entre mulheres e homens. Conforme Kochhar (2023) nos EUA a discrepância salarial entre homens e mulheres tem se estagnado nas últimas décadas, embora haja movimentos e ações sociais que buscam mudar essa realidade. Nas palavras da autora, a disparidade é visível, atingindo todas as mulheres independentemente do nível acadêmico. Isto é, mesmo detendo o mesmo nível acadêmico que o homem a mulher ganhará menos e isso se agrava para a mulher conforme sua faixa etária. Ou seja, mulheres com maiores idades, tendem a ter salários menor que os homens com a mesma idade.

Segundo dados do IBGE uma mulher brasileira recebe em média, 78% do que um homem recebe (CEPELLOS, 2023). A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), por meio do Relatório Global sobre os Salários 2018/2019, revela que em uma pesquisa realizada com 73 países em 2018/2019, a diferença salarial bruta entre homens e mulheres é de 15,6% no mundo. Os países de rendimento elevado, como Coreia do Sul e Estônia, apresentam os maiores níveis de diferença salarial, com 32,5%. Países de rendimento médio alto, como o Brasil, a diferença é de 10,2%.

Segundo Peillex *et al.* (2021) na Rússia, país de rendimento médio, as mulheres recebem 22,9% a menos do que os homens. Esse fato tem chamado a atenção da sociedade e dos governantes, de modo que alguns movimentos têm sido empreendidos a fim de sanar ou diminuir essa disparidade. No Japão há um movimento do governo a fim de promover as mulheres no mercado de trabalho, visto que no quesito igualdade de gênero, o Japão se encontra em péssima posição (114º de 144º), de acordo com o Fórum Económico Mundial (2017). No contexto japonês as posições de desigualdade entre homens e mulheres não apenas em relação ao mercado, mas na sociedade de forma geral, levanta questões éticas e podem prejudicar o crescimento do PIB do país (PEILLEX *et al.*, 2021).

Na Bélgica, por exemplo, o Conselho de Ministros aprovou uma lei em 2011, que impõe uma cota de gênero nas organizações públicas (BABIC; HANSEZ, 2021). Os autores afiram que desde 2013, um terço dos conselhos de administração das empresas, devem ter mulheres em sua composição. Essas ações promovem a sensibilização para a questão de gêneros e de gestão nas empresas. Segundo Derven

e Steele (2015) o governo alemão tem despendido esforços para acelerar o progresso das mulheres nas empresas, sobretudo para alcançarem posições de liderança sênior. Há nesse caso, uma ênfase nas oportunidades de compartilhar as melhores práticas de forma globalmente

Movimento parecido ocorre no Brasil, pois em cerimônia no Palácio do Planalto o atual presidente anunciou uma série de políticas públicas voltadas a combater a violência, assegurar proteção social e garantir igualdade de direitos entre homens e mulheres no Brasil. Entre as medidas propostas tem-se a obrigatoriedade de pagamento de salários iguais para funções e qualificações semelhantes (BRASIL, 2023). Ou seja, percebe-se que tem havido uma preocupação por parte da sociedade no que diz respeito a inserção da mulher no mercado, bem como com sua ascensão nas profissões e nesse sentido, Uduji, Okolo-Obasi e Asongu (2020) dizem que as empresas têm dedicado maior atenção às suas políticas de inclusão e valorização da diversidade

METODOLOGIA

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é do tipo exploratória ancorada na abordagem quantitativa, que de acordo com Lakatos e Marconi, (2003) a pesquisa quantitativa envolve a investigação e análise das características de um fato ou fenômeno por meio de ferramentas quantitativas. Trata-se de uma pesquisa desenvolvida a partir de dados primários, os quais foram coletados por meio de um questionário do tipo *likert*.

Por meio de uma escala composta de cinco pontos (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 - Não concordo nem concordo; 4 - Concordo parcialmente; 5- Concordo totalmente), o questionário foi estruturado em 24 questões dividias em dois blocos, sendo o primeiro com 6 questões e o segundo com 18. No primeiro bloco buscou-se levantar o perfil sociodemográfico da amostra. Já o segundo bloco – estruturado em uma escala de cinco pontos, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente – foi composto de questões referentes aos objetivos específicos desta pesquisa. É necessário esclarecer que o modelo utilizado nesta investigação foi baseado no estudo de Andrade, Alves e Silva, desenvolvido em 2015.

Como população da pesquisa, foi escolhido mulheres que estavam atuando no mercado de trabalho com faixa etária entre 18 a 55 anos. A amostra foi contou com 92 participantes. A coleta de dados durou aproximadamente quatro meses. Nesse processo, foram contactadas mulheres de diversas empresas, o questionário foi elaborado a partir da plataforma *Google Forms*, foi gerado um *link*, o qual foi encaminhado por e-mail e via *WhatsApp* para as mulheres inicialmente contactadas. Junto ao questionário foi enviado um termo de consentimento de participação na pesquisa. Após a coleta, os

dados foram organizados e tabulados no aplicativo *Excel* e em seguida transportados para o *software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS*.

A análise dos dados se deu a partir de técnicas de estatísticas descritiva e análise fatorial exploratória. A estatística descritiva objetivou descrever o perfil da amostra, bem como a percepção das mulheres no que tange a oportunidades e igualdade de gênero no mercado de trabalho. Vencida esta etapa, aplicou-se a análise fatorial exploratória. Conforme Hair *et al.* (2009) a fatorial exploratória busca mostrar a estrutura de inter-relação e covariância entre as variáveis. Aplicou-se ainda a análise dos componentes principais, que segundo Varella (2008) trata-se de uma técnica estatística multivariada que consiste em transformar um conjunto de variáveis originais em outro conjunto de variáveis de mesma dimensão. Malhotra (2011) diz que a análise dos componentes principais visa a definição da menor quantidade de fatores, os quais correspondem a variância máxima dos dados.

Para constatar a fatorabilidade dos dados, aplicou-se os testes de esfericidade de Barlette, o teste de Kaise Meyer Olkin – KMO, que compreende uma análise fatorial que busca medir a quantidade das correlações. Para esse teste, de acordo com Fávero *et al.* (2017), os valores acima de 0,5 indicam a realização da análise fatorial exploratória. Foi aplicado também o também o Teste de esfericidade de Barlett. Hair *et al.* (2009) dizem que este teste avalia a significância geral de todas as correlações em uma matriz de dados. Nas palavras dos autores, os valores do teste de esfericidade devem ser menor que 0,05 (<0,05). Para estimar as cargas fatoriais aplicou-se o método dos componentes principais. Este método resume as informações contidas nas variáveis originais em um número menor de fatores (HAIR JUNIOR *et al.*, 2009).

No método de rotação aplicou-se o *varimax* e como critério de extração, autovalores maiores que 1. A comunalidade foi definida com valores com valores superiores a 0,5. Por fim, para testas a confiabilidade interna dos fatores, aplicou-se o Alfa de Cronbach. Para Hair *et al.* (2009) esta medida de confiabilidade varia de 0 a 1, de modo que os valores de 0,60 e 0,70 são considerados os limites inferiores de aceitabilidade. Neste artigo, optou-se por fatores com Alfa de Cronbach acima de 0,60.

ANÁLISE DOS DADOS

Estatística descritiva

A fim de identificar o perfil das participantes deste estudo foi realizados os testes de estatística descritiva. Na tabela 1, tem-se as informações sobre idade, nível de escolaridade, estado civil e renda familiar das participantes desta pesquisa.

Tabela 1 - Informações sociodemográficas referente a idade, nível instrucional, estado civil e renda familiar

Variáveis	Alternativas	Frequência	Porcentagem
Idade	De 18 a 23 anos	22	23,9
	De 24 a 28 anos	27	29,3
	De 29 a 33 anos	13	14,1
	De 34 a 38 anos	8	8,7
	De 39 a 43 anos	8	8,7
	De 44 a 48 anos	6	6,5
	De 49 a 54 anos	7	7,6
	Mais de 55 anos	1	1,1
Nível instrucional	Ensino Fundamental Completo	1	1,1
	Ensino Médio Incompleto	2	2,2
	Ensino Médio Completo	7	7,6
	Ensino Superior Incompleto	39	42,4
	Ensino Superior Completo	21	22,8
	Pós-graduação	22	23,9
Estado civil	Solteira	45	48,9
	Casada/mora com companheiro(a)	41	44,6
	Viúva	1	1,1
	Separada/ divorciada	5	5,4
Renda familiar	Somente eu	24	26,4
	Eu e marido/ companheiro(a)	43	47,3
	Eu e filhos	23	1,1
	Outros	2	25,3

Fonte: Elaboração própria.

No que tange a idade, percebe-se maior prevalência de mulheres mais jovens no mercado de trabalho, de modo que os maiores percentuais, acentuam-se nas faixas etárias de 18 a 23, com 23,9%, de 24 a 28, com 29,3% e de 29 a 33 anos, com 14,1%. Esse resultado é corroborado por Goés e Machado (2021) ao dizer que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho imputa a mulher apresentar um requisito a mais em relação aos homens de forma que são recrutadas pelo o mercado de forma seletiva e há uma forte preferência pelas mais jovens e mais escolarizadas.

Nessa seara, observa-se na tabela 1 que os maiores percentuais são de mulheres que tem nível superior incompleto, compreendendo 42,4% da amostra. 22,8% e 23,9% disseram ter nível superior completo e pós-graduação, respectivamente. Conforme o portal G1 (2021), 74% das mulheres veem necessidade de ter mais qualificação que os homens para serem chefes. No mesmo tom, dados do IBGE (2021) revelam que no quesito qualificação, as mulheres são maioria nos bancos universitários, contudo ainda enfrentam uma discrepante desigualdade salarial em relação aos homens.

Dialogando com Klasen (2019), no que se refere a educação da mulher, esta teve muita expansão nas últimas décadas e isso tem facilitado a participação feminina no mercado de trabalho. Contudo, ironicamente ainda há muitas disparidades quando se pensa em igualdade de gênero no mercado. Para o autor, a realidade deveria ser outra, uma vez que nessa seara as mulheres têm aumentado substancialmente suas qualificações.

Quanto ao estado civil, 48,9% das participantes se declararam solteiras e 44,6% são casadas ou moram com companheiros. Sobre a renda familiar, 47,3% disseram que é composta por elas e por seus companheiros/esposo. 25,3% responderam 'outros' (na aplicação do questionário, outros incluiu pai, mãe, irmãos e amigos). Na sequência foi realizada a estatística descritiva das duas dimensões discutidas neste trabalho, sendo elas: oportunidade e igualdade de gênero. A tabela 2 preconiza os principais resultados da dimensão Oportunidade.

Tabela 2 - Estatística descritiva sobre a percepção das mulheres quanto as oportunidades de crescimento nas empresas

Variáveis	Média	DT	DP	NDNC	CP	CT
Existem oportunidades claras de promoção para cargos sem restrições por homens	3,109	12,0	23,9	19,6	30,4	14,1
Sempre encontramos oportunidades e somos convidadas a participar de grupos de trabalhos e projetos	3,087	13,0	28,3	12,0	30,4	16,3
Sempre há oportunidades para treinamentos e Capacitação	3,424	14,1	19,6	5,4	31,5	29,3
Percebe-se algum tipo de impedimento para promoção a cargos mais elevados para mulheres	3,293	13,0	1,5	13,0	3,0	1,5
Sempre encontramos oportunidades para mudar de setor assim que for necessário	2,489	28,3	28,3	15,2	22,8	5,4
São dadas oportunidades de qualificação e aprimoramento profissional as mulheres	3,348	8,7	0,7	17,4	33,7	19,6
Somos informadas regularmente sobre promoções/formações no trabalho	3,109	19,6	13,0	21,7	28,3	17,4
Percebe-se pouco interesse da organização em promover as mulheres	3,054	18,5	16,3	22,8	26,1	16,3

Fonte: Elaboração própria.
Nota: DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; NDNC – Não Discordo Nem Concordo; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

A partir da Tabela 2, é possível perceber que em média, 3,42% das participantes da pesquisa, concordam parcialmente que sempre há oportunidades para treinamento e capacitação nas empresas em que atuam. Cenário semelhante ocorre quando são indagadas sobre as oportunidades de qualificação e aprimoramento, com média de 3,34%, de modo que 33,7% afirmaram concordar parcialmente. Esses achados conversam com o que dizem Uduji, Okolo-Obrasi e Asong (2020) ao afirmar que as empresas tem concentrado cada vez mais esforços na criação de oportunidades para as mulheres. Conforme os autores, muitas empresas têm adotado isso em suas políticas de responsabilidade social e iniciam com o foco em atualizar as mulheres por meio de formação, quotas de contratação e bolsas de estudos.

No mesmo sentido, conforme Derven e Steele (2015), o governo alemão tem despendido esforços para acelerar o progresso das mulheres nas empresas, sobretudo para alcançarem posições de liderança sênior. Há nesse caso, uma ênfase nas oportunidades de compartilhar as melhores práticas de forma globalmente. Claramente se nota uma mudança cultural nas empresas no que toca a valorização

da diversidade nas organizações, sobretudo com maiores oportunidades para as mulheres. A seguir, mostra-se a percepção das mulheres no quesito igualdade de gênero, conforme mostra a tabela 3.

Tabela 3 - Estatística descritiva sobre a satisfação das mulheres quanto a igualdade de gênero nas empresas

Variáveis	Média	DT	DP	NDNC	CP	CT
Percebe-se nas organizações uma igualdade salarial justa entre homens e mulheres	2,641	29,3	26,1	7,6	25,0	12,0
Percebe-se alguma forma de reconhecimento pelo trabalho prestado	3,250	13,0	16,3	17,4	39,1	14,1
Os cargos de liderança são ocupados em sua maioria por homens	3,989	8,7	5,4	7,6	34,8	43,5
Existe uma participação das mulheres nos processos decisórios relacionados ao trabalho	3,326	14,1	14,1	9,8	48,9	13,0
Existe um incentivo por parte da organização para que haja uma pluralização entre homens e mulheres no trabalho	2,891	19,6	25,0	13,0	31,5	10,9
A mulher é vista como inferior em relação ao homem no ambiente de trabalho	3,576	9,8	12,0	16,3	34,8	27,2
Os gestores no ambiente de trabalho tratam com igualdade homens e mulheres	2,935	22,8	21,7	8,7	32,6	14,1
Respeito mútuo e confiança são dadas a homens e mulheres na organização	3,293	13,0	19,6	14,1	31,5	21,7
São realizadas periodicamente avaliações das competências dos trabalhadores de forma mista e igualitária	2,761	26,1	22,8	16,3	18,5	16,3
A organização empenha-se na manutenção dos funcionários, principalmente das mulheres	2,967	18,5	5	3,9	6,1	3,0

Fonte: Elaboração própria.
Nota: DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; NDNC – Não Discordo Nem Concordo; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

Ao se olhar a média, pode-se dizer que 3,98% da amostra tem clara percepção de que os cargos de lideranças em sua maioria são ocupados por homens. Olhando os percentuais válidos esta informação se confirma pois 43,5% da amostra, concorda totalmente com essa indagação. Além disso, em média, 3,57% da amostra concorda parcialmente ou concorda totalmente que a mulher é vista como inferior em relação ao homem no ambiente de trabalho. Em seguida, as análises seguirão a partir das seguintes variáveis: oportunidade, liderança e igualdade.

Andrade, Alves e Silva (2015) dizem que embora venha aumentando a participação feminina no mercado de trabalho quando correlacionada com a força masculina, as mulheres ainda são delimitadas como minorias, principalmente em cargos de liderança. Nesse mesmo sentido, Haile *et al.* (2016) dizem há uma mentalidade rígida e dominada por homens, de que faltam mulheres instruídas para assumirem cargos de lideranças nas empresas. Tal mentalidade nega às mulheres a oportunidade de alcançar posições de gestão de topo e de liderança na hierarquia organizacional (HAILE *et al.*, 2016).

Lino e Alecrim (2017) dizem que apesar dos avanços quanto às conquistas femininas no mercado de trabalho, as mulheres ainda se encontram em desvantagem em relação aos homens. A realidade da mulher no mercado de trabalho e na ascensão organizacional, ainda requer discussões e reflexão. Embora tenham conquistado mais espaços, por meio de lutas e reinvindicações de direito, as mulheres ainda são subestimadas, quando se pensa em posições de gestão e liderança.

Análise fatorial exploratória

Após a análise da estatística descritiva, foi dado sequência com a aplicação da análise fatorial exploratória. A análise fatorial exploratória foi realizada com as 18 questões a fim de identificar a percepção das mulheres no tocante a oportunidade e a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Assim, foi aplicado o teste de *Kaise-Meyer-Olkin (KMO)*, cujo critério de decisão optou-se por valores do KMO maiores que 0,5. E no teste de esfericidade de *Bartlett*, o critério de decisão foi para valores menores que 0,5 (HAIR JUNIOR *et al.*, 2009).

Assim na primeira rodada com todas as questões, o KMO foi de ,869 e *Bartlett* com sig. ,000. Indicando, portanto, a fatorabilidade dos dados. O método de rotação aplicado foi de *varimax* com método de extração de autovalores mais que 1, e a comunalidade adotada foi de valores maiores que 0,5. Desta maneira, as questões foram agrupadas em três fatores que explicavam 59,53% dos dados.

Foi identificado duas variáveis que apresentaram baixa comunalidade (existe uma participação das mulheres nos processos decisórios relacionados ao trabalho, com comunalidade de ,419; e a variável Sempre encontramos oportunidades para mudar de setor assim que for necessário, com ,381). Tais variáveis foram retiradas e fora realizado uma nova rodada dos dados. Após a retirada das duas variáveis o KMO passou a ser ,864 e *Bartlett* com sig. ,000, ou seja, menor que 0,5, a análise fatorial exploratória continuou sendo possível. Além disso, continuou-se com agrupamento das variáveis em três fatores, que juntos passaram a explicar 62,34% dos dados.

Na tabela 4, tem-se a demonstração dos fatores gerados a partir da fatorial exploratória, bem como a carga fatorial de cada variável, a variância explicada e o Alfa de Cronbach. Reforça-se que o Alfa de Cronbach avalia a confiabilidade dos fatores podendo variar de 0 a 1. Neste artigo, optou-se por fatores com Alfa de Cronbach acima de 0,60.

Conforme se constata na tabela 4, a partir da análise fatorial foram extraídos 3 fatores os quais foram nomeados de: capacitação da mulher nas empresas; promoção das mulheres nas empresas; e, Tratamento equitativo nas empresas, respectivamente. O fator 1, é o que melhor representa a percepção

das mulheres com variância de 43,44%. Este fator é composto por 10 variáveis, englobando questões referentes a oportunidades e a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Tabela 4 - Análise fatorial a partir dos fatores extraídos com suas cargas fatoriais, variância explicada e Alfa de Cronbach

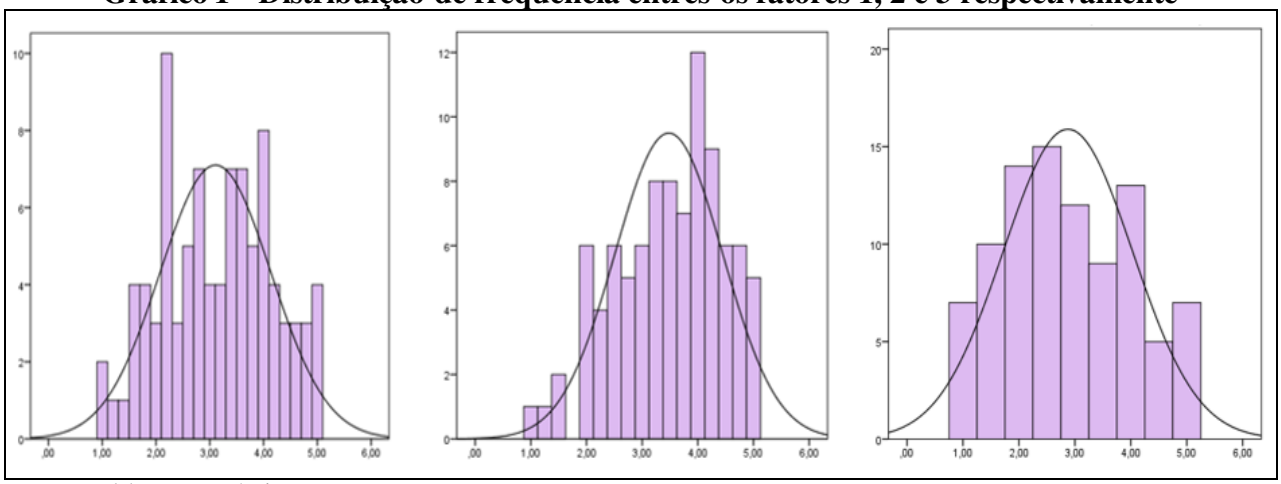
Variáveis	Carga fatorial	Variância	Alfa de Cronbach
Fator 1: Capacitação da mulher nas empresas			
São realizadas periodicamente avaliações das competências dos trabalhadores de forma mista e igualitária	,826	43,44	0,917
São dadas oportunidades de qualificação e aprimoramento profissional as mulheres	,815		
A organização empenha-se na manutenção dos funcionários, principalmente das mulheres	,787		
Somos informadas regularmente sobre promoções/formações no trabalho	,746		
Existe um incentivo por parte da organização para que haja uma pluralização entre homens e mulheres no trabalho	,742		
Percebe-se alguma forma de reconhecimento pelo trabalho prestado	,716		
Sempre há oportunidades para treinamentos e Capacitação	,673		
Respeito mútuo e confiança são dadas a homens e mulheres na organização	,638		
Os gestores no ambiente de trabalho tratam com igualdade homens e mulheres	,607		
Sempre encontramos oportunidades e somos convidadas a participar de grupos de trabalhos e projetos	,571		
Fator 2: Promoção das mulheres nas empresas			
Percebe-se algum tipo de impedimento para promoção a cargos mais elevados para mulheres	,751	11,42	0,732
Os cargos de liderança são ocupados em sua maioria por homens	,743		
A mulher é vista como inferior em relação ao homem no ambiente de trabalho	,726		
Percebe-se pouco interesse da organização em promover as mulheres	,643		
Fator 3: Tratamento equitativo nas empresas			
Existem oportunidades claras de promoção para cargos sem restrições por homens	,803	7,47	0,631
Percebe-se nas organizações uma igualdade salarial justa entre homens e mulheres	,682		

Fonte: Elaboração própria.

Na sequência foi aplicado o teste de distribuição e frequência dos fatores gerados na análise a fim de se analisar a média em relação a percepção das mulheres nesses fatores. O fator 1 (capacitação da mulher nas empresas) apresentou desvio-padrão de 1,03 e média de 3,10. O fator 2 (Promoção das mulheres nas empresas), apresentou um desvio-padrão de 0,96 e média de 3,47. Por fim, o fator 3

(Tratamento igualitário nas empresas) teve um desvio-padrão de 1,15 e média de 2,87. O gráfico 1 ilustra os resultados obtidos.

Gráfico 1 - Distribuição de frequência entres os fatores 1, 2 e 3 respectivamente



Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar a distribuição de frequência em relação aos três fatores. No fator um, fica claro que a maior frequência está entre 2 e 4. Analisando pela média e considerando a maior frequência é possível dizer que em média (3,10) as mulheres discordam que há capacitação para as mulheres nas empresas. Na imagem referente ao fator dois, observa-se que a maior frequência está entre três e quatro. Isso significa que em média (3,47) as mulheres concordam parcialmente que há promoção para mulheres nas empresas. Por fim, na imagem correspondente ao fator 3, as maiores distribuições estão entre dois e três. Com a média de 2,87, pode-se inferir que em média as mulheres discordam que há tratamento igualitário dentro das empresas.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados deste estudo evidenciam que as mulheres com vida ativa no mercado de trabalho são coerentes com o que diz a literatura, e evidencia uma predileção por mulheres com faixa etária entre 18 e 45 anos (GÓES; MACHADO, 2021). Os resultados revelam que há uma percepção positiva por parte das mulheres quanto a oportunidades de crescimento nas empresas, esta percepção pode ser explicada pelo fato de que nos últimos anos tem se intensificado os debates sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, bem como sua ascensão nas empresas. Essas discussões têm chamado a atenção das empresas, pois conforme Uduji, Okolo-Obrasi e Asong (2020) as empresas têm concentrado cada vez mais esforços na criação de oportunidades para as mulheres, visto que isso confere competitividade para as organizações.

Embora esses esforços sejam pertinentes, é preciso se intensificar essas ações e executá-las efetivamente, pois no tocante a satisfação das mulheres quanto a igualdade de gênero nas empresas, os resultados revelam que as mulheres ainda percebem que os cargos de liderança nas empresas são, em sua grande maioria, ocupados por homens. Tem-se aqui um link que com que se preconiza no fenômeno teto de vidro, ao tratar das barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, as quais são barreiras tênues, sutis, quase invisíveis que, à primeira vista ou sob uma perspectiva simplória, passam despercebidas, porém elas existem e são empecilhos para a ascensão da mulher nas empresas (SANTOS; D'ONOFRIO, 2023).

A partir da análise fatorial, no fator 1, os resultados refletem a percepção das mulheres no que tange as oportunidades de mercado de trabalho, evidenciando a questão da capacitação destas. Pode-se inferir a partir desses resultados que as mulheres têm se sentido mais oportunizadas, considerando sua capacitação e qualificação profissional. Contudo, isso pode revelar que há maior pressão sobre a mulheres condicionando sua inserção no mercado de trabalho ao seu nível instrucional.

Essa constatação vai ao encontro do que diz Khan (2020) ao evidenciar em seu estudo que entre as principais barreiras que as mulheres encontram quanto a sua inserção no mercado de trabalho estão as barreiras sociais e culturais que incluem casamento precoce, educação e atitudes negativas em relação as mulheres. De acordo com o Idoeta (2019), muitas mulheres veem na educação ou na qualificação profissional uma porta para tentar equilibrar as estatísticas quando se considera a igualdade salarial e oportunidades de mercado em relação ao homem.

O portal G1 (2018), compactua com essa afirmação ao dizer que "correr atrás de formação é de fato o único jeito de reverter as estatísticas [...] educação é, portanto, o único caminho para a inserção feminina no mercado de trabalho". Percebe-se claramente que a mulher sofre pressão social quanto a sua qualificação para se inserir no mercado de trabalho. Essa acepção pode ser fundamentada e justificada, por exemplo, pelo fato de que embora as mulheres sejam maioria nos bancos universitários, no mercado de trabalho são minoria e têm pouca representatividade em cargos mais altos nas organizações. Além disso as que conseguem chegar lá, ainda tem o desafio do salário ser menor do que o do homem (IBGE, 2021).

Por fim, Goés e Machado (2021) dizem que as mulheres precisam estudar mais para atingir o mesmo nível salarial que os homens, ou seja, há maior investimento em educação por parte das mulheres para que possam ter o mesmo padrão salarial e as mesmas oportunidades que os homens. Além disso, as mulheres precisam provar mais conhecimento, capacidade, competência, agilidade, habilidade e inteligência.

Quando se pensa em mulheres em cargos de gestão ou de alto escalão, a situação piora, pois conforme Manzi; Heilman (2021), as mulheres que conseguem atingir um cargo de gestão e de alta administração em uma organização é constantemente submetida a avaliações, inclusive entre as próprias mulheres, de modo que o bom ou mau desempenho dessa gestora reflete uma generalização sobre as competências das mulheres, o que intensifica a discriminação e a segregação desse público quanto ao acesso ao mercado de trabalho e principalmente quanto a sua ascensão na profissão.

Khan (2020) corrobora que a falta de orientação e incentivo as mulheres quanto a obtenção de um emprego adequado, compõe o rol de barreiras encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho. Isso reflete em mulheres em subempregos ou em trabalhos informais. É importante o incentivo a capacitação das mulheres e isso deve ocorrer tanto por parte das empresas, como pela própria sociedade, a fim de que esse público aumente suas chances no mercado de trabalho. Haile *et al.*, (2016) há uma forte mentalidade social masculina de que são poucas as mulheres qualificadas para assumiram cargos de gestão nas organizações. Os autores asseveram ainda que esta mentalidade, permeia diversos setores sociais como o empresarial, o governamental e o universitário.

O fator 2, que trata da promoção das mulheres na empresa, com variância de 11,42% revela, a partir das variáveis agrupadas neste fator, que as mulheres percebem sua desvalorização nas empresas, quando se fala em promoção ou ascensão de carreira. Este achado converge com o que dizem Bloodhart *et al.* (2020) ao afirmarem que as mulheres têm muitas limitações no que toca a sua promoção dentro das empresas. Entre os fatores limitantes o autor ressalta o fato de que na maioria das empresas os tomadores de decisão sobre o pessoal são frequentemente gestores masculinos de alto escalão e que geralmente irão promover indivíduos pertencentes ao seu grupo, isto é: do sexo masculino.

Os autores afirmam ainda que embora haja esforços para aumentar a diversidade em diversos campos sociais e científicos as mulheres ainda se deparam com a crença de que lhes faltam capacidade e talentos. Ainda no rol de limitações impostos as mulheres no tocante a sua promoção nas empresas, há hesitação dos empregadores em contratarem mulheres, por considerar que estas têm disponibilidade limitadas, considerando potenciais complicações na gravidez e cuidados com filhos (ISHIZUKA, 2016).

Peillex, *et al.* (2021) dizem que em diversos contextos as mulheres são subvalorizadas e subutilizadas no local de trabalho. Isso é um fato lamentável, conforme os autores, pois os conhecimentos, as experiências, competência e talentos das mulheres podem ampliar o conhecimento e a criatividade organizacional. Além disso, pode conferir uma maior legitimidade social e melhorar a compreensão das necessidades dos *stakeholders* e o processo de tomada de decisão.

Essa desvalorização da mulher no que diz respeito a sua promoção nas empresas tem chamado atenção em diversas partes do mundo. Nesse sentindo, na Bélgica, por exemplo, o Conselho de

Ministros aprovou uma lei em 2011, que impõe uma cota de gênero nas organizações públicas (BABIC; HANSEZ, 2021). Os autores afiram que desde 2013, um terço dos conselhos de administração das empresas, devem ter mulheres em sua composição. Essas ações promovem a sensibilização para a questão de gêneros e de gestão nas empresas.

Outros exemplos de mobilização por partes dos governantes no tocante a igualdade de gênero, podem ser citados e nesse sentido Derven e Steele (2015), o governo alemão tem despendido esforços para acelerar o progresso das mulheres nas empresas, sobretudo para alcançarem posições de liderança sênior. No Brasil, o governo tem anunciado uma série de políticas públicas voltadas a combater a violência, assegurar proteção social e garantir igualdade de direitos entre homens e mulheres no Brasil, além de uma série de medidas que garantem a obrigatoriedade de pagamento de salários iguais para funções e qualificações semelhantes entre os dois gêneros.

O fator 3 nomeado de tratamento equitativo nas empresas, abarca as variáveis que versam sobre a promoção de mulheres nas empresas, bem como a igualdade salarial. A variância deste fator de 7,47%, representando a percepção das mulheres quanto ao tratamento recebido pelas empresas. Esse resultado reflete o que dizem Bloodhart *et al*., (2020) ao afirmarem que embora conquistando espaços sociais, a distribuição desigual de homens e mulheres em papeis sociais e organizacionais, fomenta crenças estereotipadas de gêneros, imputando às mulheres, preconceitos e subestimação das competências das mulheres. Para Hryniewicz e Vianna (2018) as mulheres vêm acumulando conquistas importantes no mercado de trabalho, todavia, ainda existe desigualdades explicitas entre gêneros nas organizações que as impedem de crescer.

Socialmente se percebe que muitas empresas ainda possuem uma cultura organizacional que valoriza mais os homens em detrimento das mulheres, limitando suas oportunidades de crescimento na carreira e restringindo suas funções. Além disso, tem-se atrelado a desigualdade de gênero nas empresas, a disparidade salarial entre homens e mulheres. Dados do Relatório Global OIT, (2019) sobre os salários de 2018/2019, analisou 73 países, e a diferença salarial bruta entre homens e mulheres é de 15,6% no mundo. Os países de rendimento elevado, como Coreia do Sul e Estônia, apresentam os maiores níveis de diferença salarial, com 32,5%.

Segundo Kochhar (2023) não há uma explicação lógica para a disparidade salarial entre homens e mulheres, pois hoje as mulheres têm maiores probabilidades de concluir um curso superior do que os homens. Além disso, as mulheres geralmente iniciam as suas carreiras mais perto da paridade salarial com os homens, mas perdem terreno à medida que envelhecem e progridem na vida profissional, um padrão que se manteve consistente ao longo do tempo (KOCHHAR, 2023).

Esses achados são corroborados por Enfield (2019), ao dizer que no mundo do trabalho, embora existam diversos programas governamentais para a promoção da igualdade no mercado, o sucesso das mulheres é limitado por níveis mais baixos de educação, além das discriminações sexuais. Nesse sentido, Buribayev e Khamzina (2019) asseveram que a discriminação mais difundida no mercado de trabalho é a discriminação sexual, uma vez que a mulher, de qualquer idade, com ou sem filhos, tem menos chance de receber uma oferta de emprego se o seu concorrente for um homem, mesmo que este seja menos qualificado ou tenha menos experiência.

Em suma, os resultados deste estudo revelam que as mulheres percebem maiores oportunidades no mercado de trabalho, contudo essas oportunidades estão condicionadas a sua maior capacitação e qualificação. Há também a percepção de que mesmo tendo acesso ao mercado de trabalho, os cargos de lideranças dentro das organizações são ocupados, na maioria das vezes, por homens. Isso acarreta para as mulheres desigualdade salarial e oportunidades de ascensão nas empresas. Tais evidencias reforçam que as mulheres, mesmo depois de muitas lutas e reinvindicações, no tocante ao mercado de trabalho, as mulheres ainda se deparam com barreiras sociais e culturais, barreiras econômicas, conflitos e fragilidades e desenvolvimento de competências.

CONCLUSÕES

A questão da inserção da mulher, bem como a igualdade de gênero no mercado de trabalho, é algo que há muito tempo vem sendo discutido em diversas partes do mundo. Os avanços existem, porém ainda é contrastante a diferença entre homens e mulheres no que tange a oportunidades e igualdade salarial no ambiente organizacional e na própria sociedade. Compreender essa realidade se faz necessário para que se possa pensar políticas e ações, bem como conscientizar e sensibilizar a sociedade no tocante a minimização essas desigualdades.

O artigo teve como objetivo, analisar a percepção das mulheres em relação ao mercado de trabalho a partir da dimensão oportunidade e igualdade de gênero nas empresas. Os resultados do estudo indicam que em média as mulheres percebem maiores avanços quanto a sua inserção no mercado, por meio de oportunidades que lhes são oferecidas. Contudo evidenciou-se também que para que a mulher tenha mais oportunidades e padrões de salários parecidos com os dos homens, elas despendem maior investimentos em estudos e qualificações.

No tocante a igualdade de gênero nas empresas, percebe-se que em média (3,98%) da amostra tem clara percepção de que os cargos de lideranças em sua maioria são ocupados por homens. E além

disso, em média, 3,57% da amostra concorda parcialmente ou concorda totalmente que a mulher é vista como inferior em relação ao homem no ambiente de trabalho.

Nos fatores provenientes da análise fatorial exploratória, há clara evidência sobre a percepção das mulheres em relação a sua figura nas empresas. Assim em média (3,10) as mulheres discordam há capacitação para as mulheres nas empresas; em média (3,47) das mulheres concordam parcialmente que há promoção para mulheres nas empresas e, em média 2,87, as mulheres discordam que há tratamento igualitário dentro das empresas.

Constatou-se que por mais que se tenha tido aumento de oportunidades e elevação de cargos para as mulheres, a igualdade de gêneros ainda precisa de um olhar mais atento e medidas de implantação de igualdade para que ocorram melhorias e permita que todos possam usufruir dos mesmos direitos e benéficos. Ou seja, ainda existem muitos paradigmas sobre a capacidade de mulheres em cargos de lideranças, bem como são muitos os desafios enfrentados por elas em suas carreiras.

Com um olhar mais profundo, é possível dizer que as restrições impostas às mulheres, transcendem a questão do gênero. É algo enraizado numa formação e consolidação social pautado no patriarcado e supervalorização do homem em que este ganha os holofotes na representatividade social. Por outro lado, às mulheres cabe lidar com preconceitos, discriminação, subestimação, inferiorizarão e subutilização no mercado de trabalho e em muitos casos, na própria sociedade. Tais achados reforçam a clara distinção entre homens e mulheres nas empresas, e isso é um reflexo de uma cultura de masculinização das profissões e dos saberes.

Por fim, reforça-se que os avanços na questão da inserção da mulher no mercado de trabalho estão ocorrendo, porém ainda há a percepção por parte das mulheres que a desigualdade de gênero dentro das organizações ainda é um problema que precisa ser sanado pelas organizações. As empresas devem melhorar suas políticas de valorização da mulher, devem oportunizar mais esse público, tendo a certeza de que homens e mulheres têm a mesma capacidade de gestão. Ademais, devem despender esforças para desconstruir a ideia de que o preconceito, a discriminação, as barreiras sociais, culturais e econômicas, se dissipam a partir do momento que se oportuniza à mulher o acesso em cargo de liderança, deve-se repensar o estereótipo e o preconceito velado que pesa sobre as mulheres

Assim como em qualquer pesquisa, este estudo também mostrou limitações e nesse sentido, pode-se citar por exemplo, o baixo engajamento das mulheres em participar da pesquisa. Além disso, outra limitação do estudo foi o fato de este ter se desenvolvido apenas sobre duas dimensões, a igualdade e oportunidade. Desta forma, como pesquisas futuras, sugere-se que sejam realizados estudos mais profundos com uma amostra maior, analisando além das dimensões estudadas aqui, a questão da

liderança, os impactos da ocupação das mulheres para a economia, bem como os desafios enfrentados por elas na ascensão de carreira.

REFERÊNCIAS

ALTUZARRA, A.; GÁLVEZ-GÁLVEZ C.; GONZÁLEZ-FLORES A. "Is Gender Inequality a Barrier to Economic Growth? A Panel Data Analysis of Developing Countries". **Sustainability**, vol. 13, n. 1, 2021.

ANDRADE, J. S.; ALVES, M. B.; SILVA, A. M. L. "Análise da percepção das mulheres quanto ao seu crescimento e desenvolvimento no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre mulheres empregadas em diferentes segmentos de Campina Grande/PB". **Anais do XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende: AEDB, 2015.

ARCEO-GOMEZ, E. O. *et al.* "Estereótipos de género em anúncios de emprego: o que implicam para a disparidade salarial entre homens e mulheres?". **Journal of Labor Research**, vol. 43, 2022.

BABIC, A.; HANSEZ, I. "The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work". **Frontiers in Psychology**, vol. 12, 2021.

BERTRAND, M. "Palestra Coase: O Teto de Vidro". **Economia**, vol. 85, n. 338, 2018.

BLOODHART, B. *et al.* "Outperforming yet undervalued: Undergraduate women in STEM". **Plos One**, vol. 15, n. 6, 2020.

BRAMBILLA, B. B. "Estado patriarcal e políticas para mulheres: da luta pela equidade de gênero ao caso de polícia". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 5, n.13, janeiro, 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. "Mulheres são maioria na docência e gestão da educação básica". **Gov.br** [2023]. Disponível em: <www.gov.br>. Acesso em: 29/02/2024.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. "Nada justifica a desigualdade de gênero, diz Lula". **Gov.br** [2023]. Disponível em: <www.gov.br>. Acesso em: 29/02/2024.

BRAUN, J. "Como 1ª Guerra Mundial impulsionou direitos das mulheres". **BBC News Brasil** [2022]. Disponível em: <www.bbc.com>. Acesso em 19/10/2023.

BURIBAYEV, E. A.; KHAMZINA, Z. "Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan". **International Journal of Discrimination and the Law**, vol. 19, n. 2, 2019.

CARNEIRO, L. B. FRARE, A. B.; GOMES, D. G. "Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras". **Anais da XIX International Conference in Accouting**. São Pulos: USP, 2019.

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. "Mulheres em Cargos de Liderança e os seus Desafios no Mercado de Trabalho". **Revista de Ciências da Administração**, vol. 22, n. 57, 2020.

CEPELLOS, V. M. "Mulheres jovens no mercado de trabalho: desafios à vista". **Portal FGV** [2023]. Disponível em: <www.fgv.br>. Acesso em: 21/10/2023.

CORTÉS, P.; PAN, J. “Children and the remaining gender gaps in the labor market”. **National Bureau of Economic Research**, vol. 61, n. 4, 2020.

DERVEN, M.; STEELE, R. “Diversity and inclusion and innovation: a virtuous cycle”. **Treinamento Industrial e Comercial**, vol. 47, n. 1, 2015.

ENFIELD, S. **Gender Roles and Inequalities in the Nigerian Labour Market**. Brighton: Institute of Development Studies, 2019.

FALCUCI JUNIOR, E. *et al.* “A ascensão feminina no mercado de trabalho, com foco na liderança”. **Revista Aten@**, vol. 1, n 1, 2016.

FARRÉ, L.; JOFRE-MONSENY, J.; TORRECILLAS, J. “Commuting time and the gender gap in labor market participation”. **Journal of Economic Geography**, vol. 23, 2023.

FÁVERO, L. P. L. *et al.* **Análise de dados**: Modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2017.

FERNANDES, D. C.; BARROS NETO, J. P. “The perception of women in the Brazilian labor market: obstacles and gender expectations in the construction of the professional career”. *In*: NEGREIROS, A. B. F. (org.). **Themes focused on interdisciplinarity and sustainable development worldwide**. São José dos Pinhais: Editora Seven, 2023.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The global gender gap report**. Genebra: World Economic Forum, 2017. Disponível em: <www.weforum.org>. Acesso em: 12/12/2023.

G1. “Economia.74% das mulheres veem necessidade de ter mais qualificação que os homens para serem chefes”. **G1** [2021]. Disponível em: <www.g1.globo.com>. Acesso em: 12/12/2023.

GÓES, F.; MACHADO, F. “A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas”. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, vol. 10, n. 99, 2021.

HAILE, S. *et al.* “Barriers and challeges confronting women for leadership and management positions: review and analysis”. **International Journal of Business and Public Administration**, vol. 13, n. 1, 2016.

HAIR JUNIOR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2009.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. “Mulheres em Posição de Liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais”. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 16, n. 3, 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

IDOETA, P. A. “Mulheres são maioria nas universidades brasileiras, mas têm mais dificuldades em encontrar emprego”. **BBC News Brasil** [2019]. Disponível em: <www.bbc.com>. Acesso em: 21/10/2023.

ISHIZUKA, H. “Uma análise empírica da promoção feminina em empresas japonesas: comparação com casos chineses e coreanos”. **Cartas Teóricas de Economia**, vol. 6, n. 3, 2016.

JAYACHANDRAN, S. “Social Norms as a Barrier to Women’s Employment in Developing Countries”. **IMF Economic Review**, vol. 69, 2021.

KHAN, T. “Young, female and African: Barriers, interventions and opportunities for female youth employment in Africa”. **Include Plataform** [2020]. Disponível em: <www.includeplataform.net>. Acesso em: 23/12/2023.

KLASEN, S. “What explains uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?” **TheWorld Bank Research Observer**, vol. 1, n. 7, 2019.

KOCHHAR, R. “The Enduring Grip of the Gender Pay Gap”. **Policy Commons** [2023]. Disponível em: <www.policycommons.net>. Acesso em: 29/02/2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI. M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

LINO, A. L. P. S.; ALECRIM, E. S. “Mulher e Desenvolvimento: desigualdades no Mercado de Trabalho”. **Anais do XII Seminário Internacional Fazendo Gênero e XI Women’s Worlds Congress**. Florianópolis: UFSC, 2017.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Editora Bookman, 2011.

MANZI, F.; HEILMAN, M. E. “Breaking the glass ceiling: For one and all?” **Journal of Personality and Social Psychology**, vol. 120, n. 2, 2021.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. “**Relatório global sobre os salários 2018/19**: o que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres”. Genebra: OIT, 2019.

PARISOTO, D. J. B.; FAVORETO, A. “Desigualdade De Gênero E Educação: Análise da Compreensão de estudantes”. **Cadernos de Gêneros e Diversidades**, vol. 8, n. 4, 2022.

PEILLEX, J. *et al.* “Vale a pena investir em mulheres japonesas? Evidências do Índice MSCI Japan Empowering Women”. **Journal of Business Ethics**, vol. 170, 2021.

RINALDI, A.; SALERNO, I. “A disparidade de género no turismo e o seu impacto potencial no desenvolvimento dos países emergentes”. **Quality and Quantity**, vol. 54, 2020.

SANTOS, B. M. P. *et al.* “Mulheres no mercado de trabalho: uma perspectiva teórica e histórica”. **Anais do V Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação**. Campo Grande: UFMS, 2021.

SANTOS, T. L.; D’ONOFRIO, P. ¡¡¡Tajectorías de coraje!!! Mujeres en liderazgo a la luz de la teoría del Techo de Cristal. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 16, n. 48, 2023.

SILVA, E. R. A.; VAZ, F. M. “Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil”. *In*: SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; COSTA, J. (orgs.). **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: Ipea, 2022.

SILVA, K. R.; COLETI, J. C.; MACEDO, K. G. “A evolução da mulher no mercado de trabalho e a situação atual: ponderações sobre o setor financeiro”. **Research, Society and Development**, vol. 11, n. 16, 2022.

SOUZA, H. S. *et al.* "A força de trabalho de enfermagem brasileira frente às tendências internacionais: uma análise no Ano Internacional da Enfermagem". **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, vol. 31, n. 1, 2021.

TEIXEIRA, M. B. M. *et al.* "Women and work: film analysis of Most Beautiful Thing". **Revista de Gestão**, vol. 28, n. 1, 2021.

UDUJI, J. I.; OKOLO-OBASI, E. N.; ASONGU, S. A. "O impacto das intervenções de responsabilidade social corporativa no desenvolvimento da educação feminina na região rural do Delta do Níger, na Nigéria". **Progresso em Estudos de Desenvolvimento**, vol. 20, n. 1, 2020.

VARELLA, C. A. A. **Análise de Componentes Principais**. Seropédica: Editora da UFRRJ, 2008.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 17 | Nº 50 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima