

## AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE MARÍLIA-SP

Beatriz de Oliveira Benedito, Luana Maia Woida (Orientadora), Claudia Maria Bernava Aguillar (Orientadora), Deise Deolindo Silva (Orientadora), e-mail:  
[beatriz.benedito01@fatec.sp.gov.br](mailto:beatriz.benedito01@fatec.sp.gov.br)

Associação Goiana de Administração / Comitê Científico / Goiânia/GO

233

**Resumo:** As mulheres no mercado de trabalho passam por diversos desafios, tais como discriminações e desigualdades em relação aos homens nos diversos setores da economia. O objetivo deste trabalho é estudar as maiores dificuldades impostas às mulheres ao ingressarem no ambiente de trabalho e os fatores que as levam a ficar desempregadas, as diferenças dos salários em relação aos homens e os desafios para chegarem aos cargos de liderança. Utilizou-se como procedimento metodológico a pesquisa exploratória e descritiva, por meio do estudo de campo e aplicação de questionários estruturados. Os resultados mostram que as mulheres, embora possam não perceber, enfrentam dificuldades em âmbito profissional.

**Palavras-Chave:** dificuldades, ambiente de trabalho.

### 1. Introdução

A entrada das mulheres no ambiente laboral é marcada por diversas desigualdades, discriminações e, principalmente, por dificuldades, mesmo conquistados e garantidos seus direitos. As conquistas e lutas não foram suficientes, pois os desafios continuam a permear a vida profissional das mulheres nas relações de trabalho (SALVAGNI; CANABARRO, 2015, p. 91). Com a persistência destes desafios no mercado de trabalho, surge a necessidade de investigar as dificuldades que percorrem a vida profissional das mulheres no interior do Estado de São Paulo, especificamente na cidade de Marília. Nesse sentido, a questão cerne é: quais são as maiores dificuldades impostas e percebidas pelas mulheres no mercado de trabalho da cidade de Marília? Assim, o objetivo deste estudo foi identificar os principais desafios que são impostos para as mulheres que ingressam no mercado de trabalho da cidade de Marília/SP.

É um estudo descritivo e exploratório, envolvendo levantamento bibliográfico e estudo de campo, permitindo assim, a análise de uma amostra do fenômeno proposto (GIL, 2002,

p.52). Para isso, foi aplicado um questionário estruturado na escala de Likert contendo 20 afirmações, para verificar o grau de concordância nas respostas (LUCIAN; DORNELAS, 2015, p.160). Usou-se média ponderada e de desvio padrão sobre as respostas obtidas.

A relevância dessa pesquisa se concentra nas dificuldades das mulheres no mercado de trabalho, como um meio de luta pela igualdade de gênero e, também, pelo respeito a qualificação e competência conquistada, que para OIT (2016, p. 9), demoraria quase 70 anos para acabar com as discriminações, principalmente em razão da diferença salarial. Além disso, trata-se de intensificar e aderir às ações mundiais, adequando o contexto mariliense as tendências em gestão de pessoas e gestão da diversidade.

## **2. O mercado de trabalho e a inserção das mulheres**

O mercado de trabalho tem sofrido modificações significativas nas últimas décadas. As mulheres eram consideradas mão de obra barata e tinham assim, a preferência entre os empregadores, em 1866 elas representavam 30% de trabalhadoras empregadas. Em 1906 chegaram a 37,7% de mão de obra e no final do século XIX representavam 51% (PERROT, 2005, RODRIGUES; CASTRO 2015, p. 5). Rago (1997, p. 581-582) ressalta que mesmo com um número elevado de mulheres, elas não substituíram totalmente e definitivamente a força de trabalho masculina (RAGO, 1997; RODRIGUES; MILANI; CASTRO; CELESTE FILHO, 2015, p. 6). Nesse contexto, as mulheres passaram a reivindicar seus direitos e espaços na sociedade, principalmente em questões ligadas a educação e trabalho (PINTO, 2010, p. 16), com movimentos como o que aconteceu em Londres, com um grupo de mulheres chamadas de sufragetes.

Os direitos da população feminina começam a aparecer quando uma parte delas estava inserida no mercado de trabalho (OLIVEIRA; CASSAB, 2014, p. 1). No Brasil, uma das maiores conquistas dos movimentos feministas foi na Constituição de 1988 (PINTO, 2010, p. 17). Porém, perduram as desigualdades, discriminações e dificuldades em relação ao que os homens conquistam.

## **3. Mulheres: vítimas do desemprego**

Atualmente, em termos demográficos, o número de mulheres em relação aos homens é maior (ALMEIDA; RIGOLIN, 2009, p. 219). Entretanto, por maior que seja sua população, a quantidade de empregadas em ambientes de trabalho é menor em comparação com homens.

Bolaños (2016), Anker e Degraff (2004, p. 165) e a Organização Internacional do Trabalho (2006, p. 4), sugerem que as mulheres têm uma maior probabilidade ao desemprego e mesmo que haja o crescimento de emprego, o desemprego tende a predominar sobre as mulheres. De acordo com Bolaños (2016), hoje o número de mulheres desempregadas é muito maior em relação aos homens. Além disso, a OIT (2016, p. 57) explica que a probabilidade das mulheres passarem por desemprego é 6,2 pontos em comparação a probabilidade dos homens que seria por volta de 5,5 pontos. Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre de 2015, as mulheres representavam 9,6% de desempregadas, sendo que os homens eram 6,6% de desempregados.

Salvagni e Canabarro (2015, p.92), Assis (2009, p. 5), (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 3), Fiewski (2002), Anker e Degraff (2004, p. 165) e a OIT (2006) ressaltam que o desemprego entre as mulheres pode ser explicado por alguns fatores, tais como: as responsabilidades, as atividades domésticas e os cuidados com os filhos, que fazem com que as mulheres estejam menos disponíveis e dispostas para o trabalho remunerado. Assim, habitualmente as mulheres perdem oportunidades profissionais (OIT, 2007, p. 52). Conforme explica a OIT (2016, p. 7), as mulheres exercem mais horas trabalhadas em atividades domésticas do que os homens, constituindo uma tripla jornada.

Outro agravante é que alguns empregadores ainda consideram as mulheres menos produtivas do que os homens, pois possuem uma sobrecarga elevada de responsabilidades (SALVAGNI; CANABARRO, 2015, p. 52). Destaca-se que algumas empresas sustentam o argumento de que as mulheres geram mais custos à eles, pois apresentam mais faltas ao trabalho, além de rotatividade e de impontualidade, devido a tripla jornada que exercem (ANKER; DEGRAFF, 2004, p. 165).

Outro fato que pode levar as mulheres ao desemprego, de acordo com Fiewski (2002), seria a licença maternidade, trazendo implicações operacionais aos empregadores, como treinamento e prejuízos financeiros. Assim, uma solução encontrada pelas mulheres ao desemprego relacionado à maternidade, é a decisão de deixarem ou reduzirem as chances de terem filhos no período em que elas planejam suas carreiras profissionais (ASSIS, 2009, p. 5).

A OIT (2007, p. 53) destaca outra questão que não está relacionada com a maternidade, mas ao estado civil das mulheres. Em momentos de crise algumas empresas não conseguem despedir seus trabalhadores por falta de capacitação, logo, analisam a vida familiar buscando aqueles que possuem outra renda na família e, sendo que as mulheres são as primeiras a perderem, uma vez que os homens são socialmente responsáveis por sustentar, marginalizando a renda conseguida pela mulher para a família.

#### **4. As diferenças salariais entre homens e mulheres**

Como destacado, as mulheres passam por uma série de desafios nos ambientes laborais. Um desafio que ainda prevalece nos dias de hoje é a busca pela mesma remuneração dos homens no exercício das mesmas funções (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001, p. 2), que para Oelz, Oiney e Tomey (2003, p. 4) existe um “ciclo vicioso de baixos salários”, explicando a existência desta diferença entre as remunerações. Esta situação não compete apenas a um país, é realidade universal (OELZ; OINEY; TOMEI, 2003, p. 4). Aliás, esta diferença entre os salários acontece até com mulheres que possuem mais tempo de formação. Sabendo disso, algumas delas tentam igualar seu salário com o sexo masculino aumentando seu horário de trabalho. Para a OIT (2016) estima-se que para que esta diferença seja extinta demorará quase 70 anos.

#### **5. Dificuldades enfrentadas pelas mulheres para chegarem aos cargos de liderança no Brasil**

Em 2010, o Instituto Ethos realizou pesquisa no Brasil para mostrar as porcentagens de pessoas ocupadas no mercado de trabalho com base no gênero. Apresentou, assim, uma comparação de homens e mulheres que ocupavam os diferentes níveis da hierarquia organizacional, revelando que 13,7% dos postos de direção eram ocupados por mulheres, logo em seguida, 22,1% estavam na gerência, enquanto, 26,8% representavam os cargos de supervisão. Entretanto, a porcentagem de homens na direção era de 83,3%, na gerência 77,9% e na supervisão 73,2%. Em outras palavras, isto, indica que existem mais pessoas do gênero masculino exercendo as atividades de liderança, do que mulheres.

Para poder explicar a baixa representatividade de mulheres nos cargos de liderança, Oliveira (2016), Menárguez (2015) e Jiménez (2016) indicam fatores que podem formar

barreiras para estes postos a elas. A primeira questão seria o fato da existência do machismo. Este fator é explicado por Oliveira (2016), que diz que o machismo traz um afunilamento na carreira profissional das mulheres, pois elas perdem excelentes oportunidades dentro da empresa devido a este preconceito. Esse autor ressalta que em algumas culturas corporativas, os homens se sentem constrangidos em receber ordens de uma mulher, fazendo com que elas passem a incorporar atitudes consideradas “masculinizadas” para atingirem o respeito dentro da empresa.

Porém, o machismo não seria a única razão da falta de mulheres na alta hierarquia organizacional. A autora Jiménez (2016) aborda, também, o fato das mulheres ainda exercerem a dupla ou tripla jornada de trabalho. Assim, no momento de uma promoção, as dificuldades e os trabalhos exaustivos não remunerados, contribuem para que algumas mulheres optem em não progredirem, principalmente aquelas que possuem filhos recém-nascidos. Para complementar, Jiménez (2016) explica que no Brasil, milhares de mulheres deixam o trabalho devido a conflitos existentes entre a carreira e a família.

Contudo, Menárguez (2015) discorda que a tripla jornada que as mulheres exercem possa dificultar a entrada delas nos cargos de maior remuneração. Se baseando na pesquisa realizada pela escritora Sheryl Sandberg, que afirma que para as mulheres terem sucesso em sua carreira profissional há a necessidade de um bom relacionamento com os cônjuges, a autora compreende que o matrimônio é o fator de dificuldade de inserção das mulheres nos cargos de comando e poder.

## 6. Análise dos dados

Um questionário foi estruturado com alternativas e dividido em três grupos, respondido por 33 mulheres em Marília-SP cujas atividades/funções nas empresas pertenciam a diferentes níveis hierárquicos. O intuito foi verificar quais seriam os motivos que as levam a serem as maiores vítimas do desemprego, além disso, quais seriam os empecilhos que podem prejudicar a ascensão profissional das mulheres. No primeiro grupo questionou-se sobre os fatores que levam as mulheres ao desemprego.

Quadro 1- Estatísticas descritivas para os fatores que levam as mulheres ao desemprego

| <b>AFIRMATIVAS</b>  | <b>Média ponderada</b> | <b>Coefficiente de Variação</b> |
|---|------------------------|---------------------------------|
| O cuidado com os filhos é um dos fatores que levam as mulheres ao desemprego.   | 3,6                    | 38                              |
| O fato das mulheres poderem engravidar pode ser um fator que as levam ao desemprego.  | 3,0                    | 48                              |
| O fato das mulheres serem consideradas menos produtivas é um fator que levam elas ao desemprego.  | 2,5                    | 62                              |
| As responsabilidades com os cuidados domésticos e a dupla jornada de trabalho são fatores que deixam as mulheres desempregadas.   | 2,7                    | 62                              |
| Muitos empregadores considerarem que as mulheres dão maiores custos as empresas devido às responsabilidades familiares, por apresentarem maior absenteísmo, maior impontualidade e maior rotatividade são fatores que as levam ao desemprego. | 2,9                    | 49                              |
| Para as mulheres que têm um conjugue e pelo simples fato de os homens na maioria das vezes serem considerados como primeira renda é um considerado fator que levam as mulheres ao desemprego.   | 2,6                    | 55                              |

Fonte: Das Autoras (2017)

De modo geral, a explicação para a elevada taxa de desocupação da população feminina pode ser esclarecida pelo fato de que, muitas mulheres estão ocupadas em atividades domésticas não remuneradas, situação que conduz as mulheres a ficarem longe do mercado de trabalho por longos períodos (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 3).

Foi questionado às colaboradoras das empresas sobre se os cuidados com os filhos se constituem em um fator que as leva ao desemprego. De acordo com os dados, verificou-se que elas não concordam totalmente com esta afirmação, pois a média ponderada foi 3,6. Hoje, é possível perceber uma tendência na colaboração nas atividades domésticas para aquelas que possuem cônjuge, amenizando a carga de trabalho não remunerada da mulher.

Além disso, outro fator encontrado na literatura é a ‘gravidez’, o que para as empresas traria a realocação da trabalhadora e despesas (FIEWSKI, 2002). Segundo os dados, elas nem concordam e nem discordam sobre tal fator. Outra situação é em relação a dupla jornada e sua correspondência a menores salários (OIT, 2016, p. 7). Para as mulheres entrevistadas este fato não se constitui em um fator que possa leva-lás ao desemprego, mostrando neutralidade quanto ao questionamento.

Outro fato, é em relação ao estado civil das mulheres. Para aquelas que são casadas, geralmente a renda é considerada como renda complementar (ASSIS, 2009). Com isso, muitas mulheres quando são casadas são as primeiras a serem demitidas, uma vez que o homem está associado ao responsável pelo sustento da família (OIT, 2007, p. 53). Desse modo, ao questionar as mulheres sobre esta situação, as entrevistadas não concordaram e nem discordaram com a situação, mantendo neutralidade, apesar da literatura lançar uma explicação, parece que não estão conscientes sobre a própria situação.

Para as mulheres entrevistadas, o fato de engravidarem (FIEWSKI, 2002), a dupla jornada que exercem (OIT, 2016) e a posição de renda complementar que possuem (ASSIS, 2009; OIT, 2007) não são considerados fatores que levem ao desemprego.

Segundo Anker e Degraff (2004), as responsabilidades domésticas pode levar as mulheres à exaustão, acarretando em faltas no trabalho, impontualidade, rotatividade e até mesmo a ideia de que as mulheres são menos produtivas em relação aos homens. Assim, muitos empregadores podem demiti-las devido à baixa produtividade que elas podem apresentar na relações de trabalho. Nesse sentido, foi questionado as mulheres sobre se a baixa produtividade podem levá-las ao desemprego. Os dados coletados mostram discordância parcial com a afirmação.

O coeficiente de variação de todas as questões analisadas referente aos fatores que causam o desemprego foi moderado, ou seja, existem, na amostra coletada, mulheres que discordam e concordam totalmente com a questão.

O Quadro 2 apresenta os dados sobre as afirmações relacionadas com a diferença salarial entre homens e mulheres.

Quadro 2- Estatísticas Descritivas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres

| AFIRMATIVAS   | MÉDIA PONDERADA | COEFICIENTE DE VARIAÇÃO |
|---|-----------------|-------------------------|
| Há uma diferença entre os salários das mulheres em comparação com a dos homens  | 3,8             | 41                      |
| Pelo fato das mulheres serem tituladas como renda secundária é um dos motivos para existir diferença entre os salários. | 3,1             | 41                      |
| Para as mulheres conseguirem a mesma remuneração elas aumentam o tempo de trabalho.                                     | 3,4             | 44                      |

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Todos os países têm problema com a diferença salarial. | 3,6 | 40 |
|--|-----|----|

Fonte: Das Autoras (2017)

Os dados apresentados no Quadro 2 está vinculado com as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres.

Sabe-se que as mulheres são discriminadas ainda que bem qualificadas, bem como são pior remuneradas (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001, p. 2). Diante deste contexto, foi questionado se as respondentes percebem a existência de alguma diferença entre os salários delas em comparação aos dos homens, cujo resultado indica que concordam em parte que exista uma diferença entre os salários. Além disso, elas também concordaram em parte, em relação à afirmação de que todos os países têm problemas com a diferença salarial relacionada a questão de gênero, constituindo uma explicação para isso o fato de desconhecem a extensão da diferença salarial entre os sexos (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; OIT, 2016; EL PAÍS, 2013).

Porém, mantiveram neutralidade na afirmação de que elas são consideradas como renda complementar, uma provável indicação de falta de percepção sobre o que significa receberem menores salários (ASSIS, 2009). Outra afirmativa em que assinalaram neutralidade diz respeito as mulheres não precisarem aumentar as horas de suas atividades remuneradas para receber o mesmo salário. O coeficiente de variação dos dados analisados relacionados com as afirmações da diferença salarial também apresentou dispersão moderada.

O Quadro 3 mostra as afirmações relacionadas com as dificuldades que as mulheres enfrentam até chegarem ao cargo de liderança de uma empresa.

Quadro 3- Estatística Descritiva sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres até obterem o cargo de chefia

| AFIRMAÇÕES   | MÉDIA PONDERADA | COEFICIENTE DE VARIAÇÃO |
|--|-----------------|-------------------------|
| Existem muitas dificuldades para as mulheres chegarem ao cargo de liderança.   | 4,2             | 28                      |
| Os números de mulheres em cargo de chefia são baixos em relação aos homens.  | 4,3             | 26                      |
| Um motivo das dificuldades das mulheres nos cargos de chefia é quando o homem se sente inferior quando a mulher é mais sucedida profissionalmente que ele. | 3,8             | 36                      |



|  |     |    |
|--|-----|----|
| Uma das dificuldades que as mulheres enfrentam para chegar no cargo de liderança é a questão do machismo.  | 4,2 | 28 |
| Com a questão do machismo, as mulheres perdem muitas oportunidades de subir de cargo nas empresas.   | 4,0 | 29 |
| Sem o apoio psicológico da família as mulheres não conseguem chegar em cargos de chefia.   | 3,7 | 39 |
| A dupla jornada que as mulheres exercem e conseqüentemente o cansaço por conta dessas responsabilidades é uma das barreiras que dificulta a inserção da mulher no cargo de liderança | 3,8 | 37 |
| Para conseguir chegar ao cargo de chefia a mulher tem que ter um relacionamento bom com seu parceiro (a), onde apoie suas decisões de carreira.                                      | 4,0 | 32 |
| O número de mulheres no cargo de chefia é baixo, pois as empresas disponibilizam poucos cargos de liderança para as mulheres.  | 4,0 | 28 |

Fonte: Das Autoras (2017)

De modo geral, as mulheres possuem uma baixa representatividade nos cargos de liderança. Corroboram com essa perspectiva Oliveira (2016), Menárguez (2015) e Jiménez (2016), pois argumentam que existem empecilhos que dificultam a ascensão profissional feminina. Desse modo, foi questionado as mulheres se existem muitas dificuldades para que elas possam ocupar cargos de maiores responsabilidades e salários, sendo que os dados indicam concordância parcial.

Verifica-se que os dados coincidem com informações de a pesquisa do Instituto Ethos (2003) citada, pois indica a presença de machismo no ambiente laboral. Com a existência desse preconceito elas perdem oportunidades e muitas empresas não as promovem devido a alguns colaboradores se sentirem constrangidos em receber ordens de uma mulher (OLIVEIRA, 2016), bem como pela baixa disponibilidade de cargos de liderança para o sexo feminino em algumas empresas (OLIVEIRA, 2016). Outra característica analisada é que a dispersão das respostas foi considerada baixa.

Algumas mulheres casadas concordam em parte que para quebrar este paradigma elas necessitam ter com seu cônjuge, parceiro ou parceira, um bom relacionamento e que apoie suas decisões profissionais, como verificado em Menárguez (2015). Além disso, as mulheres concordam parcialmente no que tange ao apoio psicológico da família, sem o qual, elas não conseguem chegar ao cargo de liderança (MENÁRGUEZ, 2015). Entretanto, a dispersão das

respostas foi moderada, caracterizando que elas têm opiniões distintas e realidades diferentes sobre a questão.

Também concordam parcialmente com a questão de que uma das barreiras que as mulheres enfrentam é a dupla jornada, fazendo com que elas optem em não ter um progresso em sua carreira profissional (JIMENEZ, 2016). Além disso, elas concordam em parte que os homens se sentem constrangidos quando as mulheres são bem sucedidas do que eles. Uma inferência sobre isso é que não sentem apenas aversão às mulheres em cargos hierarquicamente superiores, tratando-se de uma demonstração da cultura machista instalada nas empresas, demonstrando que muitos deles preferem não receber ordens de mulheres (OLIVEIRA, 2016).

Todos os questionamentos foram respondidos por mulheres que ocupam desde cargos de liderança até as que exercem as atividades de trabalho na linha de produção de empresas, mostrando que existem realidades e opiniões diferentes devido a posição que elas ocupam dentro da organização. Uma segunda explicação para o desvio padrão moderado pode estar associado à classe (média, alta ou baixa) social em que estão inseridas.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os dados obtidos no trabalho empírico realizado na cidade de Marília, verifica-se que existem opiniões diferentes e realidades distintas, afetando a percepção sobre o desemprego e sobre as barreiras que lhes são impostas. Em relação à desigualdade salarial, algumas mulheres acreditam que exista uma diferença entre os salários delas em comparação ao dos homens. É nítido que existem dificuldades para alcançar cargos de comando nas empresas, acarretando em um número baixo de mulheres na liderança. Verificou-se, que as dificuldades que elas passam são decorrentes do machismo existente nas empresas, fazendo com que percam muitas oportunidades de galgarem cargos. O desemprego, a desigualdade salarial e o difícil percurso para chegar aos cargos de chefia são as principais barreiras encontradas no mercado. Sendo assim, para que sejam extintas as dificuldades apresentadas, é necessário que haja consciência de todas as partes.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. L. de; MAGNONI, M. G. M. da. **Ciências Humanas, Filosofia, Geografia, História e Sociologia**. São Paulo, Cultura Acadêmica, 2016.

ANKER, R.; DEGRAFF, D. S. (2004). **Gênero, mercado de trabalho e trabalho das mulheres**. In: PINNELLI, A. (Eds), **Gênero nos estudos da população**, Campinas, ABEP, pp. 163-197.

ASSIS, R. H. de. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**, 2009. Convibra. Disponível em: <[http://www.convibra.org/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf)>. Acesso em: 15 mar. 2017.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**. Disponível em: <[https://www.ufgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discucao/pcientifica/2001\\_11.pdf](https://www.ufgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discucao/pcientifica/2001_11.pdf)>. Acesso em: 18 mar. 2017.

BOLAÑOS, A. **Las mujeres vuelven a ser mayoría en el desempleo**. El País. Disponível em: <[https://elpais.com/economia/2016/01/28/actualidad/1453979686\\_597172.html](https://elpais.com/economia/2016/01/28/actualidad/1453979686_597172.html)>. Acesso em: 18 mar. 2017.

EL PAÍS. **Una mujer tiene que trabajar 82 días más que un hombre para cobrar lo mismo**. 2013. Disponível em: <[http://economia.elpais.com/economia/2013/02/18/agencias/1361194076\\_713045.html](http://economia.elpais.com/economia/2013/02/18/agencias/1361194076_713045.html)>. Acesso em: 21 mar. 2017.

FIIEWSKI, M. F. C. **Trabalho feminino industrial: avaliação dos fatores de riscos à saúde e ao processo de trabalho**. 2002. 141p. Dissertação (Mestrado)- Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção com área de concentração em Ergonomia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002..

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, Atlas, 2002.

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2012). **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf)>. Acesso em: 12 set. 2017.

Instituto Ethos. **Pesquisa social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2010**. Disponível em: <[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil\\_2010.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2017.

JIMÉNEZ, C. **No trabalho, o lado B da maternidade no Brasil**. El País, 2016. Disponível em: <[http://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/03/politica/1480723240\\_189453.html](http://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/03/politica/1480723240_189453.html)>. Acesso em: 28 mar. 2017.

LUCIAN, R.; DORNELAS, J. S. **Mensuração de Atitudes: proposição de um protocolo de elaboração de escalas**. Revista de Administração Contemporânea - RAC (19), pp. 157-177, Rio de Janeiro, ago. 2015.

MENÁRQUEZ, A. T. **Filhos não impedem que as mulheres tenham uma carreira. São os maridos**. El País, 2015. Disponível em: <[http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/09/economia/1447062347\\_374448.html](http://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/09/economia/1447062347_374448.html)>. Acesso em: 28 mar. 2017.

OELZ, M.; OLNEY, S.; TOMEI, M. **Igualdade Salarial**. Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho, Genebra, BIT, 2013. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade\\_salarial.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_salarial.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2017.

OLIVEIRA, L. P. O. de; CASSAB, L. A. **O movimento feminista: algumas considerações bibliográficas**. Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas, 2014. Disponível em: <[http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT10\\_La%C3%ADs%20Paula%20Rodrigues%20de%20Oliveira%20e%20Latif%20Cassab.pdf](http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT10_La%C3%ADs%20Paula%20Rodrigues%20de%20Oliveira%20e%20Latif%20Cassab.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2017.

OLIVEIRA, R. **Machismo alimenta desigualdade social e traz prejuízo à economia**. El País, 2016. Disponível em: <[http://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/03/politica/1480721292\\_567932.html](http://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/03/politica/1480721292_567932.html)>. Acesso em: 27 mar. 2017.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. **O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero**. Genebra, 2007.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Mulheres no trabalho tendências 2016**. Genebra, 2016.

PERROT, M. **As mulheres ou silencia da história**. Bauru, EDUSC, 2005.

PINTO, C. R. J. **Feminismo, história e poder**. Revista de Sociologia e Política (18:36), Curitiba, pp. 15-23, jun., 2010.

RAGO, M. **Trabalho Feminino e sexualidade**. In: PRIORI, M. D. (Eds), **História das mulheres no Brasil**, São Paulo, Contexto, pp. 578-606, 1997.

RODRIGUES, P. J.; CASTRO, L. L. O. de; MILANI, D. R. da C.; CELESTE FILHO, M. **O trabalho feminino durante a Revolução Industrial**. XII Semana da mulher, São Paulo, 2015. Disponível em: <[https://www.marília.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino\\_paulo-jorge-rodrigues.pdf](https://www.marília.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2017.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. **Mulheres Líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho**. Revista de Gestão e Secretariado (6:2), maio/ago, São Paulo, pp. 88-110, 2015.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. **O trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos avançados, 2003. Disponível em: <[www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2017.