



UFC

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUARIAIS E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

KARINE LOPES VIEIRA LUZ

GESTÃO DA DIVERSIDADE: PRÁTICAS MISÓGINAS NA CONTRATAÇÃO DE
MULHERES

FORTALEZA

2023

KARINE LOPES VIEIRA LUZ

GESTÃO DA DIVERSIDADE: PRÁTICAS MISÓGINAS NA CONTRATAÇÃO DE
MULHERES

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Bezerra Leopoldino.

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L994g Luz, Karine Lopes Vieira.
Gestão da diversidade : práticas misóginas na contratação de mulheres / Karine Lopes Vieira Luz. – 2023.
77 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2023.
Orientação: Prof. Dr. Cláudio Bezerra Leopoldino.

1. Mulheres. 2. Processos seletivos. 3. Práticas misóginas. I. Título.

CDD 658

KARINE LOPES VIEIRA LUZ

GESTÃO DA DIVERSIDADE: PRÁTICAS MISÓGINAS NA CONTRATAÇÃO DE
MULHERES

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Bezerra Leopoldino.

Aprovada em: 13/07/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Cláudio Bezerra Leopoldino (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dra. Elaine Freitas de Sousa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dra. Fabiana Nogueira Holanda Ferreira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

Aos meus pais, Hugo e Maria do Carmo

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me dar forças todo dia para estudar, conseguir superar todas as barreiras que apareceram e ter forças para continuar e conseguir concluir.

Aos meus pais, Hugo e Maria do Carmo, por sempre me dar todo o suporte, até muito mais do que eu precisava. Sempre se dedicaram para dar uma boa educação a mim e aos meus irmãos, por isso sempre serei grata por tudo.

Ao meu namorado, Kauan Silva, pela paciência ao aguentar todos os meus surtos de tensão sobre essa pesquisa, pelos conselhos e sermões que me fizeram refletir e relaxar, mas acima de tudo pelo carinho e amor de todos os dias.

Aos meus amigos, em especial ao Adriano Santos, que me deu muitas orientações e dicas sobre o TCC, sempre disposto a me ajudar da melhor maneira possível.

Ao meu amigo Jônatas, que quando eu precisei mudar minha temática, ele me deu a solução e sugeriu o tema do presente trabalho.

Aos alunos da gestão Conecta 2.0 e 3.0 do Centro Acadêmico de Administração Sandra Caracas, em especial as estudantes Rosália Sampaio, Isadora Saraiva e Cyntya Ellen, por toda o suporte durante a coleta de dados da pesquisa.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Cláudio Bezerra Leopoldino por acolher esta ideia, ter paciência com todos os imprevistos e dedicar todo o seu esforço ao aprimoramento deste trabalho.

A todas as estudantes que fizeram parte desta pesquisa e compartilharam com as amigas.

Por fim, agradeço a Universidade Federal do Ceará por me acolher com tanto amor diante de tantas incertezas.

“Não há limite para o que nós, como mulheres,
podemos realizar.” (Michelle Obama)

RESUMO

A pesquisa tem como objetivo geral investigar que tipos de práticas misóginas as estudantes do curso de Administração da UFC já passaram em processos seletivos. Para atingir esse objetivo, foi realizada uma pesquisa junto as estudantes do curso de Administração da UFC, com foco nas práticas misóginas apontadas por Gabriel e Gabriel (2022), Côrrea e Sepulveda (2021) e Sampaio et al., (2021), que esclarecem que as práticas misóginas, quase sempre são produzidas por homens e estas recebem suas características patriarcais e de ascensão de poder masculino. Dessa forma, foi realizada uma pesquisa mista por intermédio de questionário semiestruturado, com 104 estudantes do curso de Administração da UFC, cujos dados obtidos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Dentre os resultados, constatou-se que, apesar de algumas respondentes ainda terem pouca experiência em processos seletivos, é perceptível notar que o processo de contratação de mulheres ainda apresenta algumas práticas misóginas, o que pode tornar um processo bastante desconfortável e gerar desistência da mulher. Constatou-se por fundamentação teórica e confirmando através da pesquisa de campo que mulheres e homens apresentam tratamentos diferentes em processos de contratação.

Palavras-chave: mulheres; processos seletivos; práticas misóginas.

ABSTRACT

The general objective of the research is to investigate what types of misogynistic practices the students of the UFC Administration course have already gone through in selection processes. To achieve this objective, a survey was carried out with students of the UFC Administration course, focusing on the misogynistic practices pointed out by Gabriel and Gabriel (2022), Côrrea and Sepulveda (2021) and Sampaio et al., (2021), which clarify that misogynistic practices are almost always produced by men and these receive their patriarchal characteristics and the rise of male power. Thus, a mixed survey was carried out using a semi-structured questionnaire, with 104 students from the UFC Administration course, whose data were analyzed using the content analysis technique. Among the results, it was found that, although some respondents still have little experience in selection processes, it is noticeable that the process of hiring women still presents some misogynistic practices, which can make a very uncomfortable process and lead to women giving up. . It was found by theoretical foundation and confirming through field research that women and men have different treatments in hiring processes.

Keywords: women; selection processes; misogynistic practices.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Diversidade e inclusão nas organizações.....	23
Figura 2 - Cenário da diversidade nas organizações, Brasil 2021.....	24
Figura 3 - Cargos de Liderança	32
Figura 4 - Violência em números	38
Figura 5 - Exclusão social e suas unidades de contexto.....	51
Figura 6 - Situações sexistas e suas unidades de registro.....	61
Figura 7 - Hostilidade e suas unidades de registro	62
Figura 8 - Androcentrismo e suas unidades de registro.....	63
Figura 9 - Intimidação e suas unidades de registro	64
Figura 10 - Inferiorização e suas unidades de registro	65
Figura 11 - Objetificação sexual e suas unidades de registro	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Desemprego (Homem x Mulheres): 2012 a 2022.....	36
Gráfico 2 - Idade das participantes.....	45
Gráfico 3 - Renda Familiar mensal.....	46
Gráfico 4 - Vínculo empregatício.....	46
Gráfico 5 - Estado civil.....	47
Gráfico 6 - Cor/raça.....	47
Gráfico 7 - Identidade de gênero.....	48
Gráfico 8 - Em relação a mercado de trabalho, você acredita que mulheres pretas/pardas possuem as mesmas oportunidades de mulheres brancas?.....	48
Gráfico 9 - Em processo seletivo, você já passou por algum desconforto por ser uma mulher preta/parda?.....	49
Gráfico 10 - Você já se sentiu incapaz de conseguir um emprego devido a cor da sua pele?..	49
Gráfico 11 - Quais foram as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho?.....	53
Gráfico 12 - Você acha que é mais provável a contratação de homens para cargos de chefia?..	54
Gráfico 13 - Considera que há prioridade em promover os homens primeiro que as mulheres?.....	54
Gráfico 14 - Você já se sentiu incapaz de passar em uma vaga por ser mulher?.....	55
Gráfico 15 - Você já recebeu alguma pergunta constrangedora durante uma entrevista de emprego?.....	55
Gráfico 16 - Você já se sentiu desconfortável para continuar um processo seletivo?.....	56
Gráfico 17 - Em seleções, sempre te fazem perguntas profissionais ou também fazem perguntas pessoais?.....	56
Gráfico 18 - Você já foi assediada sexualmente em alguma entrevista de emprego?.....	57
Gráfico 19 - Já recebeu algum tipo de "cantada" em entrevista de emprego?.....	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Grau de escolaridade: Homem x Mulheres	37
Tabela 2 - Das perguntas abaixo, marque quais perguntas você já recebeu em uma entrevista de emprego?	52
Tabela 3 - Das frases abaixo, qual você já ouviu em entrevista de emprego?.....	58

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos que abordam os benefícios da gestão da diversidade nas organizações...	30
Quadro 2 - Práticas misóginas nas organizações.....	40
Quadro 3 - Categorias de Análise e Unidades de contexto	43
Quadro 4 - Perfil das respondentes da questão 10.....	50
Quadro 5 – Perfil das respondentes da questão 33	58
Quadro 6 - Análise de categorias e unidades de contexto	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ANTRA	Articulação Nacional de Travestis e Transexuais
UFC	Universidade Federal do Ceará
PCD	Pessoa com deficiência
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LISTA DE SÍMBOLOS

R\$ Real

% Porcentagem

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
2	DIVERSIDADE E GESTÃO DA DIVERSIDADE	21
2.1	Diversidade	22
2.2	Identidade e diferença	25
2.3	Gestão da Diversidade	26
3	GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO	32
3.1	Relações de gênero	33
3.2	Participação das Mulheres no mercado de trabalho	34
3.3	Empresas e a contratação de mulheres	35
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	41
4.1	Tipologia	41
4.2	Participantes da pesquisa	41
4.3	Pré-teste	42
4.4	Coleta de Dados	42
4.5	Tratamento dos Dados	43
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS	45
5.1	Perfil da amostra	45
5.2	Mulheres pardas ou pretas	48
5.2.1	<i>Questão descritiva sobre contratação de mulheres pardas ou pretas</i>	50
5.2	Mulheres trans	52
5.3	Mulheres que são mães	52
5.4	Mulheres que cuidam de idosos ou pessoas que precisam de cuidados especiais	53
5.5	Práticas em geral	53
5.5.1	<i>Questões descritivas sobre práticas misóginas em processos seletivos</i>	58
5.5.1.1	<i>Situações sexistas</i>	61
5.5.1.2	<i>Hostilidade</i>	62
5.5.1.3	<i>Androcentrismo</i>	63
5.5.1.4	<i>Intimidação</i>	64
5.5.1.5	<i>Inferiorização</i>	65
5.5.1.6	<i>Objetificação sexual</i>	66

5.5.2	<i>Resumo da análise descritiva</i>	67
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
	REFERÊNCIAS	71
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	75

1 INTRODUÇÃO

As dificuldades sentidas entre as relações de gênero encontram-se cada dia mais evidentes, sobretudo, quando se fala no cenário do mercado de trabalho. Compreende-se que o papel da mulher em sociedade ainda é devidamente subestimado, mesmo quando estas se apresentam com maior grau de instrução que o gênero masculino. É evidente que os homens ainda conseguem melhor posição no mercado de trabalho devido à forte influência do patriarcado, que há séculos domina a sociedade e, principalmente os espaços de liderança (PIRES, 2019).

Com os problemas vividos com relação a pandemia da COVID-19 e a crise assolada no mercado de trabalho, evidenciou-se que quanto mais existem crises no cenário mercadológico, maior são as dificuldades sentidas pelo gênero feminino, visto que as organizações buscam formas de eliminar estas de seus postos de trabalho, sob a justificativa de que a possibilidade de menstruar ou mesmo engravidar geram prejuízos as empresas. Mas, é importante entender que esta busca pela exclusão da sociedade não se dá apenas ao gênero feminino, mas a todos aqueles que se apresentam como minorias.

Compreende-se que na última década (2013-2023), a diversidade de pessoas nos mais diversos contextos é um assunto que está sendo mais pautado, sobretudo, com relação a gestão da diversidade, visto que a discriminação inviabilizou por muito tempo diversas situações no mercado de trabalho (JESUS; COSTA, 2022). Sobre este assunto é possível discorrer acerca da situação de pessoas com deficiências, com orientação sexual diversa, mas, sobretudo, do gênero feminino, sendo estes cis ou não.

Entretanto, percebe-se que este investimento não ocorre por acaso, mas sim pela lógica da diversidade que gera lucro, enxergando-a como vantagem competitiva em termos de engajamento e inovação, por exemplo, gerando assim melhores resultados financeiros às organizações (SALES, 2018). Diante disso, relacionado ao gênero, de acordo com Motoki (2015) às mulheres que atuam no mercado de trabalho colaboram muito com a economia do país e geram impactos no meio social, ocasionando expressivas mudanças do modelo social que conhecemos.

É importante frisar que, por séculos, as mulheres não tinham o direito a inserir-se em cenários que não se atrelam ao contexto familiar. Isto porque, por muito tempo, estar fora de casa permitia associar sua imagem às mulheres que ganhavam a vida com o corpo, entre outros cenários. Conforme aponta a literatura estes problemas que se apresentavam eram e ainda são, em diversos casos, uma questão advinda do patriarcado, visto que apenas os homens

tenham/têm acesso aos direitos sociais, cabendo às mulheres apenas o cuidado com os filhos e seus companheiros (COLLING, 2020).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a taxa mundial de participação de mulheres no mercado de trabalho em 2018 é de 48,5 %. São 26,5% pontos abaixo do percentual dos homens. O desemprego das mulheres ficou em 6 %, aproximadamente 0,8% maior da taxa de desemprego dos homens. Ou seja, a cada 10 homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas. (GÓES; MACHADO, 2021)

Um dos motivos que ocasiona o menor número de mulheres no mercado de trabalho é devido as práticas misóginas nos processos seletivos.

Diante desse cenário, foi formulada a seguinte pergunta, com a finalidade de dar um direcionamento para essa monografia: Que práticas misóginas têm vitimado estudantes mulheres do curso de Administração da UFC em processos seletivos?

Com relação aos objetivos do estudo, cabe destacar que, o geral busca investigar que tipos de práticas misóginas as estudantes do curso de Administração da UFC já passaram em processos seletivos. No que tange aos objetivos específicos, estes buscam: levantar elementos da desigualdade de gênero existentes no mercado de trabalho e em processos seletivos; verificar o grau de discriminação nas trajetórias profissionais das estudantes; identificar em que grau a misoginia afetou a chance de sucesso no processo seletivo, assim como o comprometimento e a satisfação da estudante em caso de aprovação

Sobre a justificativa de escolha do tema, sabe-se que, o início da participação das mulheres no mercado de trabalho, foi uma enorme conquista feminista, todavia, vale ressaltar que, entrar no mercado de trabalho, ocasionou diversos tipos de desafios a serem enfrentados pelas mulheres. Essas imagens ainda são percebidas na atualidade, pois, de acordo com diversas pesquisas, mulheres até hoje são diminuídas no mercado de trabalho em motivo de seu gênero feminino. (NEVES; NUNES, 2023)

Segundo uma pesquisa realizada no ano de 2017, pela empresa MindMiners, com mil mulheres, comprovou-se que quase 50% das mulheres já foram rejeitadas em seleções simplesmente por serem mulheres, ter filhos ou expor o desejo de ser mãe. Além disso, segundo uma pesquisa publicada pelo jornal Journal Social Sciences, foi detectado que em processos seletivos de mulheres, os recrutadores tendem a ser mais severos.

Ademais, de acordo com uma pesquisa realizada por uma plataforma e vagas InfoJobs, com mais de 1600 mulheres participantes, 46% afirmam que enfrentam constrangimento ou preconceito em processos seletivos por ser mulher (LEWGOY, 2022).

A metodologia utilizada, consiste em uma pesquisa exploratória, ao analisar o ponto de vista dos objetivos, ela se desenvolve baseando-se em bibliografias sobre a temática. Utiliza uma abordagem mista, com métodos na sua maioria quantitativos, utilizando o método qualitativo apenas para complementar as informações, a coleta de dados utiliza a estratégia de pesquisa de campo. Os dados foram coletados por meio de questionário aplicado a estudantes mulheres de um curso de administração.

Este trabalho é formado por cinco seções, inicialmente é exibida a introdução, que contém, como já visto, a contextualização do tema, o problema de pesquisa, a justificativa para sua realização, o objetivo geral e os específicos, um resumo da metodologia e a estrutura desta monografia.

A segunda etapa constitui-se na exposição do referencial teórico, que serviu de base para a construção desta pesquisa. Nesta fase foi feito um levantamento bibliográfico sobre a Diversidade E Gestão Da Diversidade, foi realizado, ainda, um levantamento acerca de Gestão da Diversidade, com ênfase na diversidade dentro das organizações. Em seguida, um levantamento bibliográfico sobre Gênero E Mercado De Trabalho, dando um foco maior na questão da participação da mulher no mercado de trabalho e nos desafios enfrentados tanto nos processos seletivos de mulheres.

Na terceira etapa do trabalho é apresentada a metodologia. Descreveram-se os procedimentos metodológicos usados para a efetivação do estudo. Essa seção iniciou se com a classificação da pesquisa, em seguida foi apresentado o universo e amostra utilizados, da forma de coleta de dados e, por fim, como os dados foram tratados a fim de gerar interpretações.

Na quarta etapa são apresentados os resultados da pesquisa, contendo as análises e discussões.

Por último, a quinta etapa, que é composta pelas considerações finais, em que foram relacionados os objetivos iniciais com os resultados da pesquisa. Além das referências bibliográficas usadas para fundamentação desta pesquisa e dos apêndices com o questionário aplicado.

1 DIVERSIDADE E GESTÃO DA DIVERSIDADE

A diversidade de pessoas nos mais diversos cenários é um assunto devidamente discutido, visto que a discriminação inviabilizou por muito tempo este cenário. Sobre este assunto é possível discorrer acerca da situação de pessoas com deficiências, com orientação sexual diversa, ser do gênero feminino, com raças distintas, entre outros.

Cabe destacar, portanto, que se por muito tempo incluir estas pessoas aos cenários sociais se tratou de assunto polêmico, no século XXI compreende-se que já não é mais possível continuar tratando da mesma maneira, isso em espaços públicos ou mesmo privados. Mas para que este contexto não seja mais pautado é notório a necessidade da representatividade, visto que ao inserir a diversidade nos espaços, conseqüentemente a possibilidade de repressão se torna cada dia menos possível.

É importante ressaltar que a dificuldade com a diversidade relaciona-se a um elo patriarcal que durou e até se faz presente em diversos cenários e é neste sentido que “Kate Millett enuncia claramente o patriarcado como um sistema político, amparado em uma série de pilares sociais para sua manutenção” (CORDEIRO, 2020, p. 10). É possível identificar este sistema a partir do momento, por exemplo, em que mais homens do que mulheres se apossam de lugares de liderança nas organizações, seja no governo ou mesmo nos postos de trabalho do mercado formal e que se estendem a outras diversidades de minorias.

Salienta-se a importância das corporações pensarem nas diversidades em seus espaços porque estas tem visibilidade e tendem a direcionar as comunidades em que se inserem. Evidencia-se que quando uma organização de alto alcance insere pessoas distintas em cargos diversos, conseqüentemente as demais empresas passam a buscar acompanhar e tomar decisões em cadeia. Neste sentido, compreende-se que a diversidade permite, sobretudo, a eliminação da desigualdade social, visto que aumenta as chances dos mais diversos sujeitos se inserirem nos mais variados espaços.

É importante fomentar a necessidade da inclusão social, considerando que a diversidade, mesmo que ainda em minoria nas organizações está acontecendo devido a fatores externos. Ferreira (2021, p. 40) aponta que a diversidade nas organizações “foi apenas resultado de leis e de políticas públicas, se configurando assim, em um primeiro momento, como apenas cumprimento legal e moral por parte das empresas”. Assim, podemos entender que a diversidade ainda tem dificuldades de acontecer, sobretudo, porque este contexto não parte das empresas, estando as mesmas ainda se adaptando a necessidade/possibilidade.

2.1 Diversidade

Para melhor entender sobre a diversidade, Machin *et al.*, (2022) apontam sobre estar associado as diferenças das pessoas, considerando aspectos como idade, cor, religião, cultura, gênero, entre outros. Dessa forma, evidencia-se que manter a diversidade nos espaços mais é garantir que a tolerância entre as pessoas ocorra, diminuindo cada vez mais cenários de exclusão.

Cabe saber que “a diversidade pode trazer uma influência positiva, àquela de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades” (FERREIRA, 2021, p. 08). É evidente que quando a diversidade se faz presente, se torna mais fáceis exercícios de crescimento, com relação a possibilidade de melhores negociações, fomentando a tolerância e o diálogo entre as pessoas. Pode-se dizer que a diversidade é fundamental para que a igualdade e a liberdade se façam presente nos espaços, permitindo que a democracia se concretize e que o patriarcado se torne menos comum.

Nos dias atuais – século XXI, a diversidade que mais tem sido discutida é a de gênero, isto porque aceita-se, cada dia mais, que as pessoas tem desejos múltiplos e devem se assumir da maneira que permite o seu encontro com sua própria identidade, o que até pouco tempo não era possível (PIRES, 2019). É importante salientar que o ato de se assumir tem passado por diversos entraves, visto que a parcela da sociedade mais conservadora não concorda com a possibilidade da diversidade neste aspecto.

Para melhor esclarecer como dá-se o processo, é possível destacar os problemas enfrentados pelas mulheres transgêneros, sobretudo, no que tange à contratação para posto de trabalho ou o simples ato de buscar a utilização de um banheiro feminino. É importante enfatizar que as múltiplas condições de gênero são reconhecidas, por meio do Projeto de lei do Senado nº134, de 2018, que se apresenta afirmando sobre a diversidade de gênero em seu Art. 1:

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei, entende-se:

II – identidade de gênero como a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos (BRASIL, 2018, p. 02).

O objetivo de apresentar, como um Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, o PL 134/2018, é garantir que as pessoas, como um todo, consigam ter acesso de entendimento sobre o que é diversidade de gênero. Compreende-se como relevante este processo entendendo

que, muitas vezes, falta conhecimento sobre o contexto, a fim de que este tenha aceitabilidade junto a sociedade, assim como ocorreu em diversos outros contextos, que atualmente já conseguem ultrapassar as barreiras que se faziam, incisivamente presentes, até pouco tempo.

Mas é relevante apontar que os problemas com a falta de diversidades nas organizações não se relacionam apenas a questão do gênero, mas ainda sobre as pessoas PCD ou mesmo de raça. É importante enfatizar que “a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, menos da metade do índice registrado entre as pessoas sem deficiência, que é de 66,3%” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2022), o que fomenta que a diversidade, apesar de ser necessária ainda não ocorre devidamente. Sobre a diversidade de pessoas pretas, no ano de 2021 enfatiza-se que de “13,9 milhões de desempregados no Brasil, 72,9% do total eram pessoas negras” (CALCINI; MORAES, 2021, on-line). Mota (2022) destaca alguns cenários de diversidade que se inserem nas organizações:

Figura 1 - Diversidade e inclusão nas organizações



Fonte: Mota (2022)

Compreendendo as informações que se fazem presentes, algumas empresas já começam a se preocupar, por meio de suas seleções, para que haja inserção da diversidade em suas unidades. É relevante frisar que o número de empresas que se associa a esta demanda ainda é pequeno, e por isto a importância de continuar nutrindo a literatura com este assunto. Neste sentido, de acordo com Souza *et al.*, (2021) a crescente deve acontecer no que tange à diversidade nas organizações porque os estudos apontam que entre os benefícios estão “a

competitividade e representação social, o que a torna mais criativa e aberta a mudanças” (SOUZA *et al.*, 2021, p. 01).

É entendido que o receio para que a diversidade já esteja presente em muitas organizações está devidamente atrelado as questões de preconceito, visto que muitos clientes de grandes empresas são conservadores, tal como os investidores, que além de conservadores tendem a ser homens e cultivam a cultura do patriarcado. Para além deste problema, o estudo desenvolvido por Souza *et al.*, (2021) apontam que:

A diversidade não é trabalhada de uma forma eficaz, se tornando uma área deficiente dentro da empresa e tornando a inclusão social mais difícil de estabelecer nesse ambiente organizacional, já que muitos dos entrevistados presenciaram pessoas no mesmo ambiente sofrendo algum tipo de preconceito (SOUZA *et al.*, 2021, p. 12).

Ou seja, por mais que muitas empresas já tenham aderido à diversidade, como mencionado, por causa de alguns profissionais ou mesmo investidores, esta inserção se torna inviável ou com problemas complexos, o que minimiza as chances de que a diversidade ocorra de forma sucessível. Costa (2021) mostra como as empresas têm se comportado no que tange à diversidade. A Figura 2 destaca alguns números.

Figura 2 - Cenário da diversidade nas organizações, Brasil 2021



Fonte: Costa (2021, on-line)

Como é possível identificar, a grande maioria dos colaboradores que se inserem nas organizações avaliadas são do gênero masculino, brancos e brasileiros. Ou seja, a diversidade não se faz presente da maneira que o momento vivido pela sociedade exige. Neste sentido, é importante entender que “a diversidade cultural só ocorre quando o grupo social tem significado cultural, ou seja, é baseado em normas de comportamento, valores, idioma e assim por diante”

(FERREIRA, 2021, p. 16). É importante destacar que a diversidade permite que as pessoas consigam assumir suas identidades sem o medo de ser excluído, e dessa maneira, posteriormente, apresentaremos a diferença entre a identidade e a diferença.

2.2 Identidade e diferença

É possível identificar que as pessoas tendem a excluir determinados perfis de sujeitos, porque consideram estes diferentes, entretanto, existe uma identificação errônea neste sentido, visto que na verdade existem identidades diferentes e não diferenças, sendo esta última associada a algo que não existe. Gomes (2013) destaca sobre o que de fato se trata uma identidade, quando afirma que esta perpassa ao contexto cultural de um grupo. Ele destaca:

[...] cultura é a identidade de um povo ou de uma coletividade, que se forma em torno de elementos simbólicos compartilhados. Esses elementos, em que se incluem os valores, permitem a coletividade pairar acima das diferenças que a dividem – seja de classe social, região, religião, etc. Em contraste com outros povos ou coletividades, esse conjunto simbólico é que diferenciaria uma coletividade de outras, cada uma com seus respectivos conjuntos simbólicos. Essa acepção é muito usada para se compreender as diferenças, identidades e lealdades que existem entre os povos. Frequentemente essa acepção de cultura é usada para se dizer que o Brasil é o que é pelo “jeitinho” de fazer as coisas; ou, por outra, o Brasil só se une, só se identifica como um todo em torno de instituições ou festas como o carnaval ou o futebol, neste caso especialmente na época dos jogos de Copa do mundo (GOMES, 2013, p. 35).

Entretanto, não obstante a isto, a identidade também pode ser vista, por meio da identificação de grupos, nos quais estão associadas as pessoas que desenvolvem seus trabalhos em uma mesma empresa, a religião das mesmas, a arte que compartilham, entre outros. Ou seja, a identidade parte da similaridade existente entre indivíduos.

Na visão de Veloso e Batista (2017) a identidade de uma sociedade tende a entrar em conflito quando a diversidade se faz presente, sobretudo, no século XXI e modernidade, o que faz com que existam as diversas resistências comumente identificadas diariamente, ocasionando as diferenças. Assim “a diferença é marcada “simbolicamente” e, por consequência, a personagem é excluída, socialmente, por sua diferença de identidade” (VELOSO; BATISTA, 2017, p. 07).

Esta exclusão se torna visível porque identifica-se que o cenário de identidade se sente contrariado quando a diferença surge no mesmo contexto. A contrariedade surge devido ao “sentido negativo ou marginalizador do indivíduo ou do grupo com afinidades identitárias contradizentes às de outro grupo tido como dominante” (VELOSO; BATISTA, 2017, p. 10).

Considerando a quase que repulsa, Souza e Dinis (2021) enfatizam sobre a importância de começar a trabalhar a relevância das diferenças, desde cedo, no cenário escolar, desconstruindo, portanto, a ideia de que as diferenças se apresentam como um problema. Compreende-se que a inserção da “diferença no seu cotidiano pedagógico contribui para a desconstrução das fixações da branquidade e do sexismo, permitindo que a cultura apareça como uma prática para dar sentido à educação e ao mundo” (SOUZA; DINIZ, 2021, p. 07).

Compreende-se que muitas crianças e adolescentes apresentam comportamentos de exclusão diante das diferenças, e dessa forma, realizar rodas de conversas e apresentar a cultura e forma de pensar do outro tende a desmistificar este contexto, tanto nas instâncias das instituições de ensino quanto em seu lar. É relevante apontar sobre “as diferenças enriquecem, ampliam, são necessárias porque permitem a identificação e a diferenciação e, portanto, contribuem para o crescimento de todos os envolvidos no processo educacional” (REIS, 2013, p. 80), visto que a educação é o primeiro passo para descaracterizar o medo que a identidade sente se assumir a importante presença das diferenças nos mais variados espaços.

Também, é possível afirmar que a partir do momento em que as crianças são submetidas ao entendimento acerca das diferenças, conseqüentemente se torna mais fácil gerir a diversidade que, cada dia mais, surge no cenário social. Mas, apesar de surgirem publicamente apenas recentemente, estes sempre existiram e visto as represálias, tendiam a se esconder da sociedade como um todo.

2.3 Gestão da Diversidade

Compreendendo que, sobretudo, o Brasil, é um país diverso no que tange à sua cultura, podemos refletir sobre a ampla diversidade e a importância de que esta seja gerida em um sentido de alcançar a positividade que este contexto apresenta. A gestão da diversidade é cada dia mais relevante porque “no Brasil, encontra força na discriminação de diversos grupos que historicamente foram marginalizados e privados de sua cidadania. Ao se abordar o tema da diversidade, é possível identificar a expressão “minorias”” (NEVES, 2020, p. 04), e sabe-se que as minorias não se apresentam na sociedade, com os direitos que lhe cabem.

Neste sentido, visando melhorar a posição dessa diversidade e fazer uso de suas capacidades, que são diversas, cabe às empresas realizar o acolhimento destes e permitir o destaque dos mesmos junto à sociedade, da melhor maneira possível. Isto porque:

Em um ambiente cada vez mais competitivo e mutante, as organizações necessitam se adaptar a novas realidades e exigências de mercado. A gestão da diversidade se torna um aspecto vital para a sobrevivência de muitas empresas, tendo em vista a expertise que isso proporciona para o contexto organizacional e consequentemente a evolução das atividades empresariais (NEVES, 2020, p. 03).

Compreende-se que se por um lado, muitas organizações aderem a diversidades em suas instâncias em busca de garantir as determinações de políticas públicas, por outro lado, o cenário passa a ser presente porque reconhece-se os efeitos da diversidade nas empresas, considerando que estas permitem o atendimento aos mais variados nichos societários.

Mas, compreende-se a força e relevância que as políticas públicas apresentam para garantir a diversidade e igualdade de condições nos cenários organizacionais, sobretudo. Foi pensando nisto que recentemente foi anunciado um projeto de lei que visa o alcance de salários iguais entre homens e mulheres, considerando a necessidade de combate à discriminação (BRASIL, 2023). Assim, cabe apontar que as empresas são responsáveis pelas mudanças necessárias na sociedade, visto que são acompanhadas pelo seu público. Neves (2020) considera ainda que “a gestão da diversidade é defendida com base em dois pontos: programas internos com uma visão de justiça e; gerenciamento da diversidade de pessoas para a criação de vantagem competitiva, elevando o desempenho da empresa” (NEVES, 2020, p. 04).

É entendendo a relevância da gestão da diversidade que as empresas buscam cada dia mais perfis de gestores que sejam democráticos e abertos, a fim de conseguir alcançar as potencialidades dos sujeitos que se inserem nas organizações. Pode-se dizer que é um dos desafios do líder atual é conseguir gerir a diversidade em prol da empresa e de suas metas. Assim, salienta-se:

A gestão de pessoas é abrangente para todo e qualquer desenvolvimento do colaborador visando o meio organizacional e o Recursos Humanos é peça chave para esse processo. A empresa que mantém um líder inclusivo está apta para superar problemas diversos e progredir para um meio com menos desigualdades, independente das adversidades (RODOLFO *et al.*, 2021, p. 19).

A busca por este perfil de líder é devidamente gratificante para as organizações, pois as mesmas permitem que todos os estilos se insiram em um mesmo espaço, com talentos diversificados e possibilidades de ascensão organizacional. Silva *et al.*, (2022) afirmam o que significa a gestão da diversidade, e neste sentido, afirma que se relaciona a inserção de rótulos inseridos em uma parcela da sociedade. Os autores destacam sobre esta rotulagem se relacionar a questões voltadas a religião, classe social, cultura, gênero, sexualidade e afins.

Silva *et al.*, (2022) também apontam sobre a gestão da diversidade permitir que as empresas, por exemplo, consigam melhorar sua gestão com relação aos métodos de trabalho. Isto porque mesmo em um cenário cada dia mais competitivo, existem organizações que ainda insistem, por meio de seus gestores, continuar com atividades e tomadas de decisões tradicionais, mesmo quando estes ainda não surtem efeitos positivos para as empresas.

As empresas, aqui também denominadas organizações, fazem parte da sociedade e desempenham um papel social, atuando no ambiente coletivo e comunitário. Sugere-se que uma boa gestão da diversidade de pessoas nas organizações conduziria a uma melhoria nos resultados financeiros das empresas tendo em vista um ambiente mais heterogêneo nos aspectos multicultural, de habilidades e de experiências (RENNER; GOMES, 2020, p. 02).

As experiências diversas alcançadas pelos profissionais que se inserem em organizações com diversidade permitem que a qualidade de suas atividades se apresente mais relevantes para a sociedade. Para além disso, claro, sua rentabilidade se torna ainda maior, visto que, como já mencionado, melhora consideravelmente as possibilidades de atuação, mesmo quando os problemas se apresentam com a maior diversidade possível.

Cabe destacar que, apesar da diversidade ser um tema devidamente atual, este não surge apenas no século XXI, mas fomenta-se em território brasileiro desde os anos 80, a iniciar a partir do:

O debate sobre diversidade no Brasil foi impulsionado, principalmente, a partir dos anos 1980, motivado pela inclusão de direitos sociais na Constituição Federal de 1988, como a proteção do trabalho das mulheres e uma legislação que garantisse a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência na administração pública. Na sequência desse movimento, com a abertura econômica dos anos 1990 e a consequente vinda de multinacionais norte-americanas para o país, o assunto se tornou pauta nas organizações (FRAGA *et al.*, 2022, p. 02).

Dessa forma, é possível compreender que uma empresa ou demais espaços quando inserem a diversidade em seu contexto, estão assumindo um compromisso com o todo, visto que fomentam a importância da não exclusão daqueles que se apresentam de maneira diferente da grande maioria da sociedade.

Como mencionado por Fraga *et al.*, (2022) as políticas públicas, desde 1980 ponderam sobre a importância de a sociedade repensar suas condutas com aqueles que se apresentam com pensamento divergente, sobretudo, daqueles que sempre estiveram em posição de liderança. Compreende-se que esta parcela, que sempre esteve à frente dos espaços, se sentem ameaçados, sendo o papel dos líderes fomentar que as diferenças proporcionaram o desenvolvimento de um todo. Mas, diante estas afirmativas, cabe ponderar que:

O conceito de gestão da diversidade, embora careça de um consenso na pesquisa implica a construção de políticas e práticas, sobretudo na área de recursos humanos (ou gestão de pessoas), para incentivar o crescimento de contratações e, posteriormente, de promoções de carreira a pessoas que pertencem a grupos historicamente marginalizados. Por carregar consigo a pretensão de neutralidade política, instrumentalidade e vantagem competitiva, a gestão da diversidade está na contramão da perspectiva crítica. Tomada como diversidade crítica, a discussão explora relações de poder, violência e as diversas formas de discriminação e exclusão estrutural (FRAGA *et al.*, 2022, p. 03).

Assim, compreende-se que aqueles profissionais que aceitam assumir um compromisso com uma gestão da diversidade, precisam estar prontos para minimizar as barreiras que tendem a se apresentar para as organizações, deixando em evidência como estas podem contribuir para o desenvolvimento da sociedade, por meio da inclusão das diferenças em suas instâncias.

Filippe (2023), em busca de identificar quais são os setores que atualmente buscam colocar em evidência a importância da diversidade, aponta, por meio de uma matéria da revista Exame que “a tecnologia, as indústrias, a saúde, as finanças, a energia”, entre outros estão inseridos neste contexto. Ainda no estudo apresentado por Philippe (2023), ficou evidente que não apenas empresas grandes buscam a gestão da diversidade, mas também as pequenas organizações, que são incentivadas por aquelas que se inspiram para se manter no mercado formal.

No estudo desenvolvido por Leslie (2019), são apresentadas umas classificações de práticas de gestão da diversidade que ela aponta terem maiores possibilidades de serem efetivadas nas organizações. Estas práticas se apresentam por meio de categorias, sendo a primeira enfatizada a: práticas de não discriminação e decisões baseadas no mérito, na qual envolve o cenário do treinamento de diversidade. Ainda enfatiza-se sobre as práticas de recursos e o tratamento preferencial, direcionando ao recrutamento direcionado, as declarações de diversidade, o treinamento direcionado, os grupos de networking de diversidade (compartilhamento de informações) e os programas de mentoria de diversidade. A última prática aponta relaciona-se a responsabilidade, onde destaca-se sobre os planos de diversidade, as avaliações de desempenho de diversidade, as posições de diversidade e os sistemas de reclamações.

A partir destas informações, por meio do Quadro 1, enfatiza-se sobre alguns estudos empíricos que abordam acerca de ganhos da gestão da diversidade e as perdas quando não este contexto não se apresenta nas organizações como um fator preponderante para o desenvolvimento destas e daqueles que exercem suas atividades em suas instalações.

Quadro 4 - Estudos que abordam os benefícios da gestão da diversidade nas organizações

AUTORES/ANO	DESCRIÇÃO DO ESTUDO	BENEFÍCIOS OBTIDOS
NUNES, Caroline Gomes Mendes / 2019	A pesquisa busca identificar como uma empresa do setor de gases industriais se posiciona sobre a gestão da diversidade e quais são as práticas exercidas pela sua área de Recursos Humanos para que a organização se torne uma empresa que efetiva ações junto aos seus colaboradores para evitar situações que se relacionem a atos discriminatórios.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Financeiros; ✓ Aprendizado; ✓ Criatividade; ✓ Flexibilidade; ✓ Crescimento organizacional e individual; ✓ Ajuste e sucesso às mudanças do mercado
BORGHI, Sulyana Comério Margotto.; CUNHA, Fabrício Moraes/ 2023	O estudo buscava entender como ocorre a gestão da diversidade em uma organização, por meio do incentivo a uma liderança de qualidade que se efetive através de ações e eventos desenvolvidos pelos gestores. De acordo com o estudo, ficou evidenciado que os gestores da organização possuem comportamentos excludentes, visto que não voltam suas ações para cenários de diversidade.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criatividade; ✓ Inovação; ✓ Flexibilidade organizacional; ✓ Fomenta a competitividade; ✓ Amplia a inteligência cultural; ✓ Valoriza a marca; ✓ Fortalece o desempenho financeiro; ✓ Diminui a possibilidade de ações trabalhistas; ✓ Aumenta a satisfação no trabalho; ✓ Diminui a rotatividade de colaboradores.
VASCONCELOS, Yumara Lúcia.; AZEVÊDO, Ana Paula da Silva.; SANTOS, Manoela Alves dos/ 2022	A pesquisa evidenciou que a gestão da diversidade nas empresas deve considerar aspectos distintos, estando entre eles: o porte da organização, a disponibilidade para este cenário, seu tamanho, entre outros.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A representatividade dentro das organizações permite que a empresa alcance Segurança psicológica aos colaboradores, motivação para o desenvolvimento de suas atividades, relacionamentos saudáveis e sentimento de valorização.
BENEDITO, Beatriz de Oliveira <i>et al</i> / 2022	O estudo aponta que a empresa atua com estratégias de gestão de conhecimento e	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trata-se de um instrumento estratégico para a organização;

	de diversidade em suas instâncias, visando que seja possível o devido desenvolvimento com relação a interdisciplinaridade em sua atuação.	<ul style="list-style-type: none">✓ Concebe um ambiente saudável;✓ Possibilita respeito e valorização.
--	---	---

Fonte: própria autora (2023)

Entendendo este contexto, no próximo capítulo abordaremos sobre como o gênero especificamente vem se inserindo no mercado de trabalho e como tem sido a participação das mulheres nestes espaços.

2 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

A presente seção versa sobre as relações de gênero e como estas afetam as relações de trabalho, trazendo uma abordagem histórica a respeito da inserção da força feminina no mercado e, em seguida, um tópico abordando sobre contratação de mulheres.

3.1 Relações de gênero

Considerando os problemas que se apresentam por causa do patriarcado, as relações de gênero se apresentam cada dia com mais complexidade. E, este contexto não se limita apenas a situações cotidianas, e sim, sérias, como ocorre com relação a falta de empregabilidade para o gênero feminino.

As desigualdades de gênero, apresentam “dificuldades em todas as áreas, até mesmo naquelas que costumavam ser dominadas pelas trabalhadoras, como serviços domésticos, educação, saúde, serviços sociais e alimentação” (PORTELA, 2022, on-line), o que permite entender que o objetivo do mercado formal é retirar cada vez mais as mulheres do cenário formal.

De acordo com Souza (2021), o mercado encontra-se cada dia mais rígido para a contratação das mulheres. Conforme aponta o autor, essa rigidez é ainda mais incisiva quando o assunto se relaciona a aquelas mulheres que decidem ser mães. Neste sentido, destaca-se que as “cobranças existem em qualquer idade e tempo, mas quando se assume cargos mais executivos ou de gestão, as empresas começam a colocar mais limites em relação à vida pessoal, justamente por achar que não conseguirão lidar” (SOUZA, 2021, on-line). Dessa forma, é importante esclarecer que os cargos de gestão são cada dia menos explorados junto ao público feminino. O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos apresenta como o mercado de comporta quando o assunto é liderança nas organizações, destacando porcentagem tanto para homens quanto para mulheres.

Figura 3 - Cargos de Liderança



Fonte: Brasil (2023)

Como mencionado, as relações de gênero precisam ser revisitadas, considerando que não existe maior capacitação apenas por um sujeito ser homem ou mulher. Isto fica evidente quando, posteriormente, é possível identificar dados que comprovam que as mulheres têm maior escolaridade, porém, ainda assim não assumem mais cargos de liderança no mercado de trabalho. Compreendendo este cenário, Beauvoir (1967) já discorria que:

NINGUÉM nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino (BEAUVOIR, 1967, p. 9).

Dessa forma, fica evidenciado que existe uma questão social que busca separar os indivíduos a partir do momento em que é decidido quem é do gênero feminino e quem é do gênero masculino. E desde então, aquele que se encontra em maioria no seio social, que no caso são os homens, conseqüentemente se tornam os indivíduos que mais tem ascensão no mercado de trabalho.

Posteriormente a enfatizar a questão do assumir seu gênero frente a sociedade, evidencia-se que quando esta questão não se encontra em concordância com o órgão genital do indivíduo, conseqüentemente se torna mais uma situação que minimiza a possibilidade de ascensão junto à comunidade em que se vive. Para melhor entender sobre o cenário das relações de gênero, Benevides e Nogueira (2020) apontam como as diferenças podem ser entendidas.

Travestis: Pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero masculino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero feminino e tem expressão de gênero feminina, mas não se reivindicam como mulheres da forma com que o ser mulher está construído em nossa sociedade.

Mulheres Transexuais: Pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero masculino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero feminino e se reivindicam como mulheres.

Homens Trans: São aquelas pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero feminino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero masculino e se reivindicam como homens.

Transmasculinos: São aquelas pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero feminino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao espectro do gênero masculino, tem expressão de gênero masculina, mas não se reivindicam da forma com que o ser homem está construído em nossa sociedade (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 11).

A partir deste entendimento, podemos identificar que não existe diferença no que tange à capacidade intelectual de cada sujeito, portanto, não é possível entender porque a sociedade tende minimizar a participação de alguns gêneros como é o caso das mulheres. Dessa

forma, posteriormente, será enfatizado sobre como ocorre a participação feminina no mercado de trabalho.

3.2 Participação das Mulheres no mercado de trabalho

Conforme aponta a literatura, a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho não aconteceu por ser identificado as suas capacidades, pelo contrário, a mulher entra no mercado formal por falta de mão de obra do gênero masculino, concentrando ainda mais a necessidade de reafirmação de suas capacidades ao longo da história à frente de um patriarcado que tende a buscar minimizar as suas possibilidades enquanto profissionais de fato. Nogueira (2023) aponta que foi durante a Segunda Guerra Mundial cerca de 5,5 milhões de homens foram mobilizados, sendo muitos foram mortos ou ficaram incapacitados por causa dos embates, que as mulheres começaram a ser cogitadas a atuar no mercado formal, sendo que até então quando estas ficavam sem seus maridos, vendiam bolos e afins para se sustentar assim como a seus filhos.

Nogueira (2023) discorre que o primeiro país a reconhecer que a mão de obra feminina era devidamente necessária ao momento vivido por causa da Segunda Guerra Mundial foi a Inglaterra, visto que este passou a ser referência para países como a Grã-Bretanha para que as mulheres conseguissem atuar em postos de trabalho como engenharia e até mesmo motoristas de caminhão, além de outros, iniciando, portanto a atuação da mulher no cenário da formalidade trabalhista.

Leite e Heuseler (2019) chegaram a afirmar em uma pesquisa que durante a Segunda Guerra Mundial as mulheres passaram a ser convocadas, passando inclusive a pilotar aviões assim como a cuidar dos homens enquanto enfermeiras. Mas, para além deste cenário também foram convocadas para divertirem os homens ou serem infiltradas em tropas para levar informações relevantes para seus aliados. Leite e Heuseler (2019) destacam sobre este momento não ter acontecido de forma fácil, visto que os patriarcados entenderam este passo feminino como um momento que possibilitaria a retirada das mulheres dos cuidados com os filhos e seus cônjuges, o que não era bem visto.

Entretanto, a partir de então a participação da mulher no mercado de trabalho apenas tem crescido, conforme aponta o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que afirma sobre os anos de 2014 e 2019, a porcentagem ter crescido em 54,34% (ALPACA, 2022). Porém, é importante esclarecer que não de maneira facilitada, pelo contrário, sofrendo constantes entraves por causa do gênero e ainda com espaços pequenos quando comparado ao

número de homens que atua no mercado formal. Neste sentido, Macedo e Pinheiro (2022) enfatizam que sobre a situação da mulher no mercado de trabalho especificamente no Brasil e aponta sobre:

Assim como acontece globalmente, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho é historicamente inferior à dos homens. Conforme apontam os dados oficialmente coletados no país, em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas no mesmo período, a taxa para os homens era de 80,8%⁵. Esse diferencial, todavia, vinha se reduzindo ao longo das décadas e voltou a crescer durante a pandemia da covid-19 (MACEDO; PINHEIRO, 2022, p. 03).

Identifica-se que a pandemia impulsionou para que as empresas alcançassem um motivo para realizar demissões de mulheres. Gonzaga (2021) enfatiza que em tempos de crise o gênero feminino é sempre o primeiro e mais afetado no mercado formal. Entretanto, conforme aponta o autor, a partir do momento em que o mercado formal retira as mulheres de seus postos de atuação, estas começam a surgir no cenário informal, visto que passam a atuar como autônomas. Considerando este cenário, identifica-se a importância de entender como ocorre a contratação das mulheres junto as empresas.

3.3 Empresas e a contratação de mulheres

Diante as informações que outrora foram apresentadas, evidencia-se que as mulheres sofrem intensos preconceitos quando em busca de postos de trabalho, mas antes de qualquer cenário, cabe esclarecer que “os atos discriminatórios contra as mulheres são produtos de um machismo que remonta séculos, mantendo a figura feminina excluída do meio social” (SANTOS, 2020, p. 09).

Neste sentido, cabe esclarecer que um dos primeiros problemas se relacionam a desigualdade de gênero. Conforme enfatizam Vaz, Santos e Leichsenring (2019), esta diferença inicia a partir do momento em que as mulheres têm diversas tarefas, sobretudo, domésticas a realizar durante o dia, diferentemente dos homens. De acordo com os autores, a contratação das mulheres também leva em consideração a questão fisiológica feminina, visto que estas têm a possibilidade de engravidar e menstruam, que na concepção das empresas é um entrave para as organizações, pois minimiza a produtividade de sua atuação.

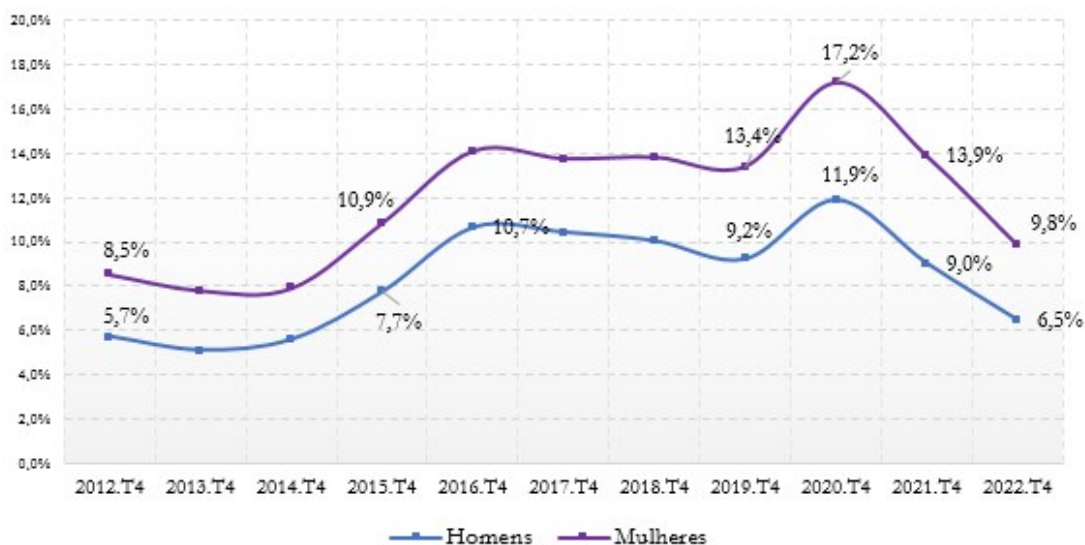
É importante entender que existem contextos que visam fomentam a contratação das mulheres, visto que o Estado compreende a importância deste contexto, visto os problemas de segregação sofridos no cenário mercadológico. Machado (2021), enfatiza sobre o Projeto de

Lei 3974/20, sendo este devidamente relevante porque apresenta incentivo fiscal para que a contratação de mulheres aconteça, visando minimizar os problemas com a violência doméstica.

Para além do cuidado do Estado em busca do crescimento de dados com relação à contratação das mulheres, é relevante apontar também sobre os problemas que as mulheres enfrentam com relação a desigualdade de salários, visto que mesmo gêneros distintos atuando na mesma profissão, tendem a receber salários desiguais, favorecendo aos homens. Compreendendo a importância de atuar neste sentido, recentemente o então presidente Luís Inácio Lula da Silva aprovou o Projeto de Lei 1085/23. Entre os pontos que são destacados neste projeto, estão: obrigação na igualdade salarial; multa para empresa que pagar valor mais alto a homem do que a mulher que exercem mesma profissão; a possibilidade de a mulher receber indenização quando o caso acontecer; a obrigatoriedade do Ministério do Trabalho criar protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial entre mulheres e homens; e a não apresentação de dados que comprovem igualdade de salário das organizações (BRASIL, 2023).

Feijó (2023) destaca os dados dos últimos dez anos (2012 a 2022) sobre a questão do desemprego, fazendo um comparativo entre os gêneros (feminino *versus* masculino), onde se destaca números elevados com relação a falta de emprego voltado ao gênero feminino. A representação pode ser identificada por meio do Gráfico 1, onde evidencia-se acerca de como a persistência sobre a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho encontra-se recorrente por muito tempo. Cabe destacar que “a desigualdade entre os sexos resulta de fatores estruturais e que se agrava em consequência de aspectos conjunturais, como o período de crise” (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020, p. 11).

Gráfico 1 - Desemprego (Homem x Mulheres): 2012 a 2022



Fonte: Feijó (2023)

Como evidencia-se, em nenhum dos anos que se apresentam, os homens se apresentam com menor teor de desemprego maior que o gênero feminino. O contraditório é que Feijó (2023) destaca que mesmo as mulheres ficando mais tempo desempregadas que os homens, esta tem maior grau de escolaridade que o gênero masculino. Cabe destacar que os dados que se apresentam no estudo de Feijó (2023) são coletados por meio do PNAD Contínua – IBGE.

Tabela 1- Grau de escolaridade: Homem x Mulheres

Nível Educacional	Homens		Mulheres		Total (Brasil)	
	Quant.	Taxa	Quant.	Taxa	Quant.	Taxa
4º Trimestre de 2021						
Até Fundamental II Completo	2.695.694	10,3%	2.504.554	17,8%	5.200.248	13,0%
Médio Completo	2.338.591	9,5%	3.311.956	15,9%	5.650.841	12,4%
Superior Completo ou mais	429.003	4,3%	429.003	5,9%	12.010.636	5,2%
Total	5.463.288	9,0%	6.245.514	13,9%		11,1%
4º Trimestre de 2021						
Até Fundamental II Completo	1.940.715	7,7%	1.805.670	13,4%	3.746.385	9,7%
Médio Completo	1.652.439	6,6%	2.249.347	10,8%	3.901.786	8,5%
Superior Completo ou mais	316.404	3,0%	607.259	4,7%	923.663	3,9%
Total	3.909.558	6,5%	4.662.276	9,8%	8.571.835	7,9%

Fonte: Feijó (2023)

De acordo com os dados que se apresentam, as mulheres se apresentam com maior qualificação educacional que os homens, entretanto, isto não se apresenta como fundamental para que consigam postos de trabalho com índices mais elevados que o gênero masculino. Também é importante aprofundar este cenário para mulheres que não são cis gênero, visto que a complexidade do problema se torna ainda mais conflituosa, como é o caso das travestis e os transexuais, fazendo com que estas mulheres busquem o trabalho informal. Lourenço (2023) enfatiza sobre:

O tipo mais comum de trabalho é o informal ou autônomo, temporário e sem contrato. O popular “bico”, com registro de 72% de travestis e 62% de mulheres trans vivendo a instabilidade para a garantia do sustento. Para se ter uma ideia, os homens trans representam 49% dos ocupados em emprego formal com carteira de trabalho assinada (LOURENÇO, 2023, on-line).

Considerando estas informações que se apresentam, observa-se que as mulheres não cis gênero tendem a assumir a mesma posição no mercado de trabalho que as cis, que é a

busca pelo emprego informal para conseguir se sustentar enquanto indivíduo. E é importante frisar que não se trata de uma escolha, mas falta desta.

O Diário de Pernambuco (2023) aponta dados percentuais sobre a situação das travestis e transexuais que não conseguem emprego no mercado formal, levando estas a situação que se relaciona a prostituição. É relevante destacar que esta condição coloca estas mulheres a situações de risco diversas.

É relevante frisar que “consideradas transgressoras pela sociedade, travestis e transexuais enfrentam diversas barreiras em ambientes distintos, dentre eles a escola, unidades do serviço público de saúde e mercado de trabalho formal” (SANTOS; OLIVEIRA-SILVA, 2021, p. 04). Tendo em vista esta informação, evidencia-se que para chegar ao trabalho formal estas mulheres enfrentam inúmeras barreiras, estando entre estas a mais complexa, que é a quase impossibilidade de formação acadêmica. O Diário de Pernambuco (2023) aponta alguns números relevantes, que são apresentados por meio da Figura 5.

Figura 4 - Violência em números



Fonte: Diário de Pernambuco (2023)

Conforme é possível identificar, um dos maiores problemas com relação ao abandono escolar, associa-se ao fato de que os próprios educadores praticam homofobia contra as mulheres não cis. Evidencia-se, portanto, que desde cedo estas mulheres são submetidas a situações degradantes e de incômodos, fazendo-as buscar outros meios para garantir seu sustento. Entendendo esta problemática, é importante apontar a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), pois esta destaca sobre a descrição de mulheres transexuais e travestis, a fim de que, sobretudo, os educadores compreendam o termo, e consigam se despir

de preconceitos que excluem mulheres (cis ou não), considerando que o papel do educador deve ir na vertente contrária. E para além do cenário escolar, os demais espaços sociais também precisam estudar, entender e mudar suas concepções.

Mulheres Transexuais — Pessoas que foram designadas enquanto homens no nascimento, mas que se reconhecem enquanto mulheres. Admitindo uma identidade de gênero diferente da que foi imposta e fazendo readequações que julgam necessárias para vivenciar de forma confortável o gênero que se identificam/pertencem (readequações, cirurgias ou modificações corporais não são marcadores determinantes da identidade gênero e tão pouco são uma regra). Travestis — Pessoas que foram designadas enquanto homem no nascimento, mas que se reconhecem enquanto pertencentes ao gênero feminino, mas que não reivindicam a identidade de 'Mulher' (Cartilha Gênero – ANTRA, 2018, p. 02).

Entender a mulher em seus mais diversos cenários, é garantir o acesso destas aos mais variados espaços, e por meio de condições iguais ao gênero oposto, a fim de que a sociedade se apresente de maneira mais justa e igualitária em seus acessos disponibilizados. Neste sentido, Santos (2023) afirma que as empresas precisam acolher mais as mulheres em suas contratações, considerando sua amplitude do gênero.

Cabe esclarecer que “no Brasil, as mulheres ganham, em média, cerca de 22% menos que os homens, ao se comparar profissionais da mesma escolaridade e idade e na mesma categoria de ocupação, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)” (SANTOS, 2023, on-line). Considerando esta informação, é relevante enfatizar sobre os problemas que as mulheres enfrentam mesmo quando conseguem se inserir no mercado formal.

O levantamento mostra que 43% das trabalhadoras brasileiras já sofreram pessoalmente algum tipo de preconceito ou violência no trabalho, o que representa 16,3 milhões de mulheres. A diferença salarial ainda é observada entre uma mulher branca com ensino superior - que possui uma renda média de trabalho de R\$ 5.097, e uma negra com o mesmo grau de escolaridade – R\$ 3.571. Um homem branco com diploma universitário, por sua vez, recebe em média R\$ 7,9 mil (SANTOS, 2023, on-line).

Ou seja, as empresas ainda não tratam as mulheres, enquanto profissionais, com a mesma significância com que tratam o gênero masculino, sendo necessário mudar as diretrizes deste contexto para que seja possível atender com qualidade, a todos os profissionais, independente de gênero. Por meio do Quadro 2 identifica-se quais são as práticas misóginas que ainda são identificadas no cenário organizacional e de onde estas surgem.

Através da fala dos autores Gabriel e Gabriel (2022) fica evidenciado que a misoginia apresentada contra as mulheres que se inserem, por exemplo, na esfera judicial, sobretudo, visto que trata-se da abordagem de seu estudo, compreendem, principalmente,

violência de gênero, considerando que abordam manipulação e também abuso de poder frente a aqueles que precisam de seu serviço.

Já o estudo de Côrrea e Sepulveda (2021), destaca que os problemas relacionados as práticas misóginas se apresentarem porque, desde o seio escolar, são abordadas apenas uma vivência que remete ao tradicionalismo, sobretudo, porque as instituições escolares tendem a abordar seu compromisso com a doutrinação religiosa, enfatizando que as mulheres estão sempre à mercê dos homens.

E o último estudo abordado no quadro em destaque, trata-se do texto de Sampaio et al., (2021) e esclarece que as práticas misóginas tendem, inclusive a se apresentar por meio dos cenários virtuais, visto que são, quase sempre produzidos por homens e estes recebem suas características patriarcais e de ascensão de poder masculino.

Quadro 5 - Práticas misóginas nas organizações

AUTOR/ANO	PRÁTICAS MISÓGINAS
GABRIEL, Gisleuda de Araújo.; GABRIEL, Gislene Araújo/ 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falas machistas; ✓ Situações sexistas e pornográficos; ✓ Reproduções que direcionam a cultura do estupro; ✓ Intimidação.
CÔRREA, Renan.; SEPULVEDA, Denize / 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exclusão social; ✓ Discriminação sexual; ✓ Hostilidade; ✓ Androcentrismo; ✓ Depreciação das mulheres; ✓ Objetificação sexual.
SAMPAIO, Denise Braga <i>et al</i> / 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Práticas discriminatórias de cunho sexual; ✓ Experiências de insegurança e medo; ✓ Inferiorização.

Fonte: Revisão bibliográfica (2023)

Como é possível perceber as situações que envolvem práticas misóginas ainda estão devidamente enraizados nos cenários sociais, sobretudo, aqueles que envolvem o mercado formal. Pode-se entender que as situações se fazem presentes porque os espaços ainda concentram um número maior de homens do que mulheres, o que permite que como estão em número menor, tendem a ser desvalorizadas (BENATO, 2021). Assim, evidencia-se a relevância da representatividade nos espaços sociais, sobretudo, quando se fala de empresas, visto que quanto mais representação, maiores são as possibilidades de que os cenários de opressão sejam minimizados junto as minorias.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção disserta acerca dos procedimentos metodológicos utilizados neste estudo. Primeiramente, é apresentada a tipologia da pesquisa, logo em seguida, descreve-se o universo e amostra da mesma, e por último, o processo de coleta de dados e o tratamento dado a estes.

4.1 Tipologia

Buscando atingir os objetivos estabelecidos, adotam-se os procedimentos de pesquisa documental e de campo. Pode ser classificada como documental, pois tem como fonte documentos impressos ou não (SEVERINO; 2007). A presente pesquisa pode ser qualificada também como pesquisa de campo, pois a coleta de dados é feita no meio em que ocorrem, sendo assim diretamente observados (SEVERINO; 2007). A abordagem desta pesquisa é classificada como mista, que segundo Creswell (2007) esse tipo de procedimento se desenvolve quando existe à necessidade de obter dados quantitativos e qualitativos em um único estudo, entretanto ela é de sua maioria quantitativa, sendo utilizado o método qualitativo apenas para complementar as informações. Vale ressaltar que pesquisas quantitativas e qualitativas são complementares, mas são de natureza diferente, já que uma pondera sobre a amplitude dos fenômenos, buscando entendê-los através da repetição dos dados e a outra acerca da intensidade, investigando as singularidades e significados do que foi coletado. Desse modo, foca-se na dimensão sociocultural expressada por crenças, opiniões, comportamentos e práticas (MINAYO, 2017). Dessa forma, a pesquisa qualitativa surge como uma forma de aprofundar a interpretação e explicação acerca do tema estudado.

Foram elaboradas trinta perguntas em formato de questionário, sendo 27 questões fechadas e 3 questões abertas, com objetivo de captar de forma mais profunda as experiências vividas pelas respondentes. O roteiro pré-estruturado é composto também por um questionário socioeconômico padronizado. Como a coleta de dados foi realizada a partir de questionário, estas foram realizadas a partir da plataforma Google Forms.

4.2 Participantes da pesquisa

Buscando identificar que tipos de práticas misóginas enfrentadas por estudantes do curso de Administração da UFC em processos seletivos, a pesquisa foi aplicada apenas com

mulheres estudantes do curso de Administração da UFC.

Após definir que população seria analisada, foi solicitado a lista de alunos ativos no curso de Administração a coordenação do curso, tornando possível identificar o tamanho da população estudada, ou seja, a quantidade de mulheres no curso. No semestre de 2023.1 foi identificado 399 mulheres com matrícula ativa no curso de Administração da UFC.

4.3 Pré-teste

No primeiro momento foram realizados pré-testes no roteiro inicial, para ajustes nas perguntas, na abordagem e para validação do método de coleta. A o público-alvo da pesquisa foi mulheres graduandas em Administração, sendo o pré-teste aplicado em 4 graduandas do curso de administração da UFC. Foi identificado, durante essa fase, que as estudantes ainda tinham pouca experiência profissional, porém já haviam participado de alguns processos seletivos, o que contribuiu para a qualidade das respostas obtidas.

Algumas respondentes do pré-teste, com base em suas experiências, fizeram sugestão de ajuste ou inclusão de algumas perguntas, o que foi ajustado no roteiro final.

Conclui-se que, baseado no pré-teste podemos seguir com a mesma abordagem de perguntas e com o mesmo grupo de coleta.

4.4 Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu entre os dias 25 de maio e 15 de junho de 2023, através de métodos online (WhatsApp e e-mail) e abordagem presencial (no pátio e sala de aula), com estudantes dos mais variados semestres. Em virtude de no período da coleta de dados, algumas salas estarem realizando provas, seminários, foram coletadas apenas no pátio e na turma do professor orientador deste trabalho, Prof. Claudio Leopoldino, após a autorização do docente.

A coleta de dados teve duas principais limitações: o grande número de pesquisas no mesmo período da aplicação dos questionários dessa pesquisa, o que fez com que muitas pessoas não quisessem participar; e a carga horária de trabalho da pesquisadora, o que acabou dificultando no tempo para realização da pesquisa. Entretanto os problemas foram resolvidos, o primeiro foi resolvido através da utilização de brindes para respondentes (chocolate) e um sorteio de um pix de 50 reais, e o segundo foi resolvido através da ajuda de amigos, alunos do Centro Acadêmico de Administração, divulgação da coordenação e do orientador.

A amostragem foi realizada baseada nos critérios de conveniência da pesquisadora, o que caracterizou uma amostragem não-probabilística. Conforme Lima (2008), as amostragens não-probabilísticas ocorrem quando a escolha dos indivíduos da população estar sujeito aos critérios adotados pela pesquisadora.

Vale ressaltar que nas pesquisas de campo, as amostragens não probabilísticas são empregadas com frequência, em virtude da dificuldade do acesso do pesquisador ao universo total que compõe a população-alvo da pesquisa (LIMA, 2008).

Foram obtidos 104 questionários respondidos e validados. Logo, nesta análise do trabalho, foram considerados 104 questionários válidos.

4.5 Tratamento dos Dados

Após o encerramento do questionário no Google Forms. Uma vez tabulados pelo Google Forms, os dados foram exportados também para o Excel, para que fossem realizados o tratamento e a análise dos resultados das questões fechadas. As respostas das questões abertas foram importadas para a plataforma Atlas T.I., para que fosse possível realizar o tratamento e análise de forma qualitativa.

As questões descritivas foram importadas para a plataforma Atlas T.I. 23 e foram divididas em categorias de análise baseadas nas práticas misóginas do quadro 2, após isso, cada categoria de análise foi dividida em unidades de contexto conforme o contexto de cada resposta.

Por conseguinte, apresentam-se no Quadro 3 as categorias de análise definidas a partir das práticas misóginas apontadas por Gabriel e Gabriel (2022), Côrrea e Sepulveda (2021) e Sampaio et al., (2021), presentes no referencial teórico e suas respectivas tensões entre os polos tidas como as respectivas unidades de registro; apresentam-se ainda as unidades de registro da pré-análise para fins comparativos mais evidentes, confrontando o que o referencial indica e o que realmente ocorre de acordo com os dados analisados.

Quadro 6 - Categorias de Análise e Unidades de contexto

Categorias de Análise	Unidades de contexto
Exclusão social	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preferência por mulheres brancas ✓ Comentários sobre o volume do cabelo
Situações sexistas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistador com comportamento de tédio

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistador com comportamento de deboche ou ignorante
Hostilidade	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistador com comportamento de tédio ✓ Entrevistador com comportamento de deboche ou ignorante
Androcentrismo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deixar claro a preferência por homens ✓ Atenção especial para homens
Intimidação	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muitos ou somente entrevistadores homens ✓ Entrevistador com perfil intimidador
Inferiorização	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Homens se sentindo superior ✓ Questionamento sobre capacidade feminina
Objetificação sexual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentários de duplo sentido ✓ Sugerir um relacionamento com a candidata ✓ Olhares para partes do corpo da candidata

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

As práticas citadas no quadro 3 foram utilizadas com objetivo de orientar a análise das questões descritivas, dividindo as categorias de forma condizente com a bibliografia utilizada na elaboração deste trabalho.

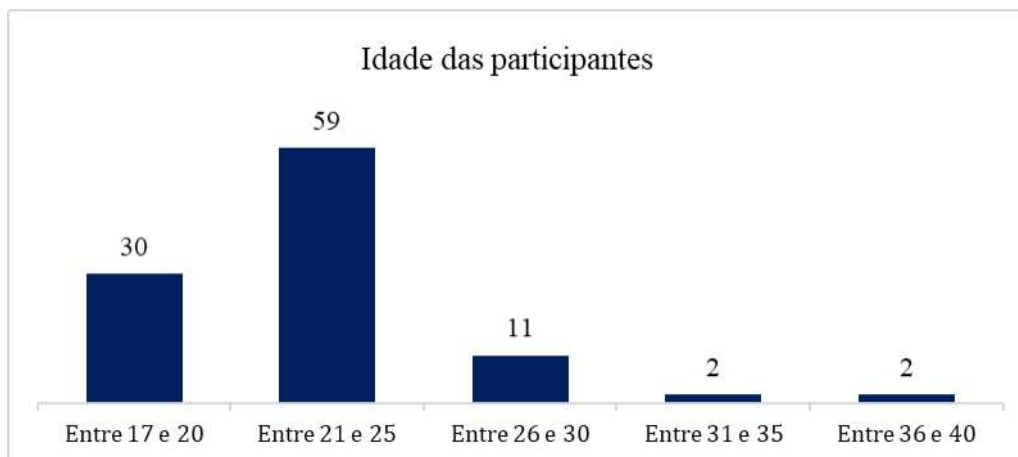
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção é apresentado a análise de resultados, iniciando com o perfil das respondentes, em seguida são apresentadas as respostas das perguntas do questionário. Em seguida, é realizada a análise das respostas do questionário, comparando-as com as informações apresentadas pelos autores do referencial teórico. O questionário foi dividido por temas, onde questões de um mesmo assunto são agrupadas em uma subseção, para melhor clareza na interpretação dos resultados.

5.1 Perfil da amostra

A primeira seção do questionário apresenta o perfil das estudantes participantes da pesquisa, ou seja, questões objetivas como idade, renda familiar. Conforme as 104 respostas recebidas, a menor idade encontrada foi de 17 anos e a maior, 40 anos. A distribuição das idades é ilustrada conforme o gráfico 2.

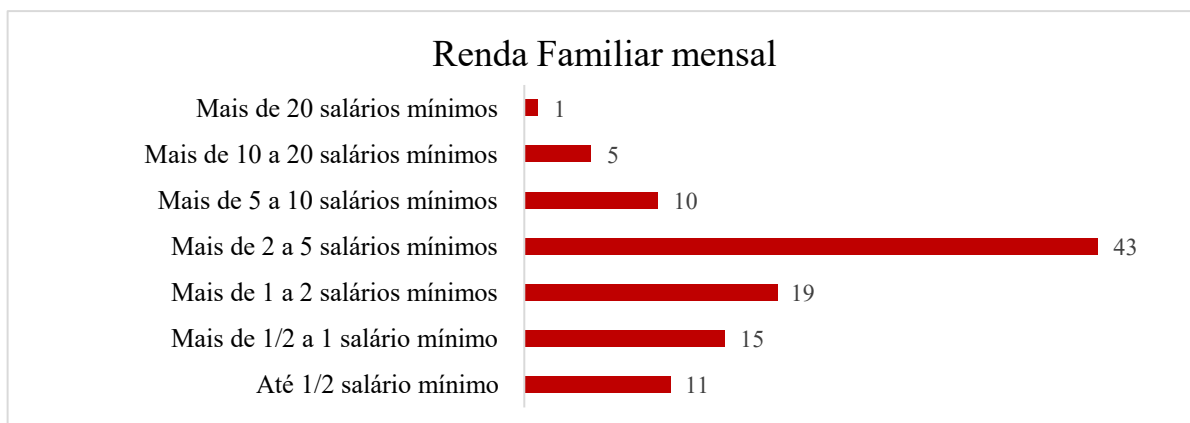
Gráfico 2 - Idade das participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Sobre a renda familiar, 45 das 104 participantes responderam que a renda familiar não ultrapassa 2 salários mínimos. Se considerarmos a faixa salarial familiar que vai de 2 a 5 salários mínimos, é a que corresponde a maior parte das estudantes, 43 estudantes, cerca de 41,34% das estudantes. Considerando essas informações, temos que a maioria da amostra, composta de 84,61%, possui renda familiar que não ultrapassa 5 salários mínimos. Apenas uma aluna respondeu que pertence à mais alta faixa salarial, acima de 20 salários mínimos. O perfil de renda familiar está ilustrado no gráfico 3.

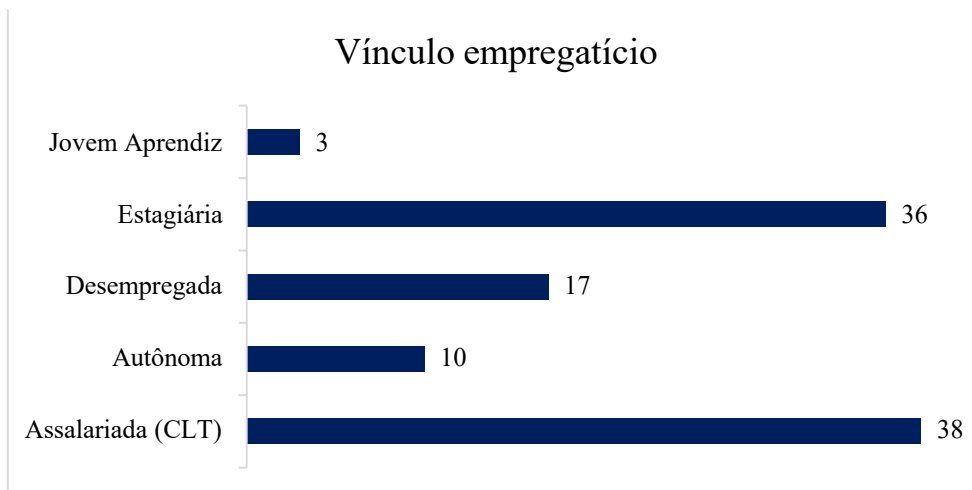
Gráfico 3 - Renda Familiar mensal



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Em relação ao vínculo empregatício, mostra que a grande maioria das respondentes é estagiária ou assalariada (CLT), sendo respectivamente 36 e 38 respondentes. Além disso, podemos destacar que 17 estão desempregadas, o que corresponde a 16,34% das participantes. O vínculo empregatício está apresentado no gráfico 4.

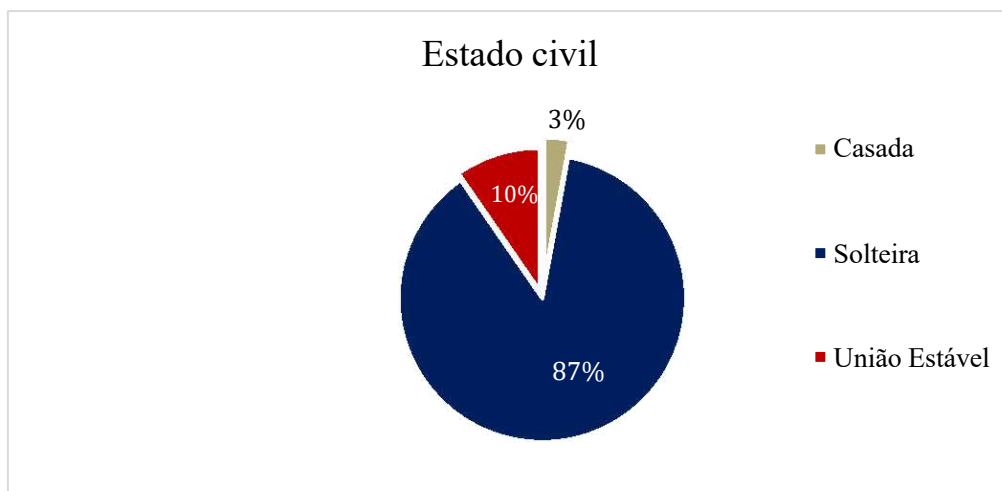
Gráfico 4 - Vínculo empregatício



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Sobre o estado civil, observa-se que 87% das estudantes é solteira, 10% é casada e apenas uma pequena parcela de 3% vive em união estável. Como podemos observar no gráfico 5:

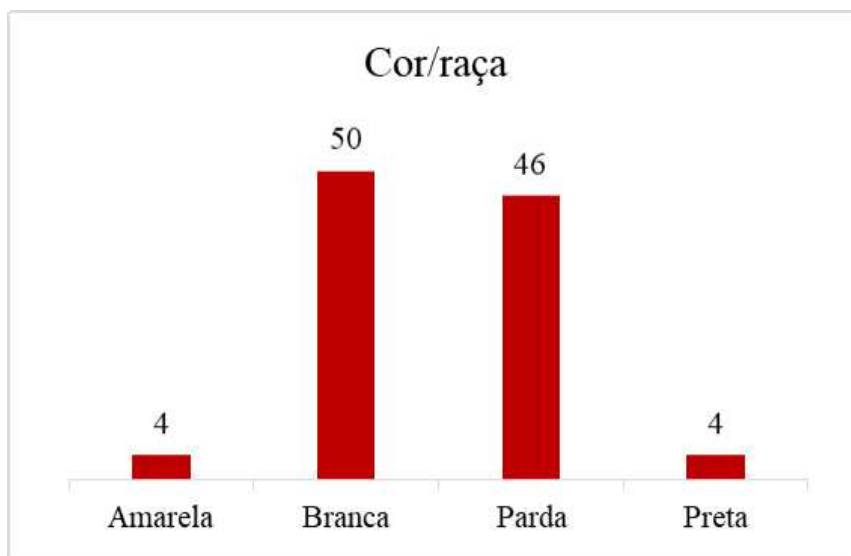
Gráfico 5 - Estado civil



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Em relação a cor ou raça, nota-se que a maior parte das estudantes participantes é formada por brancas e pardas, sendo elas, 50 estudantes brancas e 46 estudantes pardas. Além disso, houve 4 respondentes pretas e 5 amarelas. Segue o gráfico 6:

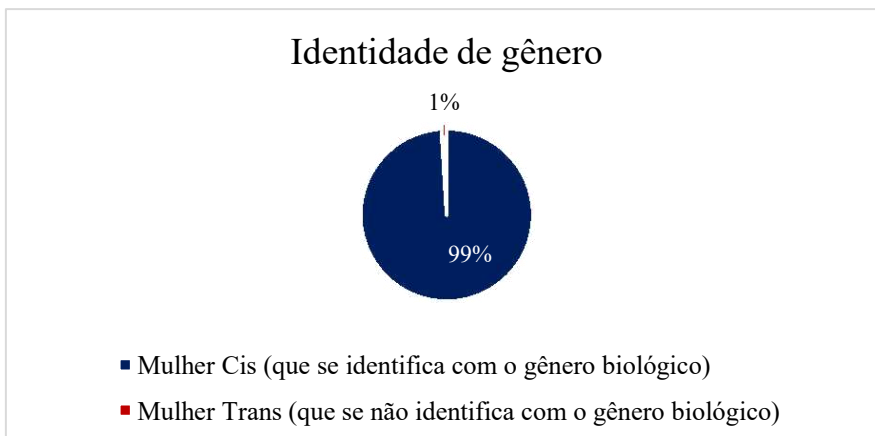
Gráfico 6 - Cor/raça



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A pesquisa foi realizada apenas por mulheres, sendo elas mulheres cis ou mulheres trans, entretanto, dentro da população escolhida existia um número limitado de mulheres trans, ou seja, só obtivemos 1 resposta de pessoa trans, tornando 99% das respostas composta apenas por mulheres cis, conforme pode-se observar no gráfico 7.

Gráfico 7 - Identidade de gênero



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Apesar de ter somente uma resposta de mulher trans, a resposta será considerada para análise de resultados das questões direcionadas a mulheres trans.

5.2 Mulheres pardas ou pretas

As questões Q07, Q08, Q09 e Q10 procuravam identificar e analisar sobre a participação de mulheres negras e pardas em processos seletivos. A questão 7, mostra como as mulheres participantes da pesquisa enxergam as oportunidades das mulheres pretas ou pardas nas relações de trabalho, que de acordo com 82% das respondentes, as mulheres pretas e pardas não possuem as mesmas oportunidades que mulheres brancas em relação a trabalho. Para melhor visualização, verificaremos no gráfico 8, segue:

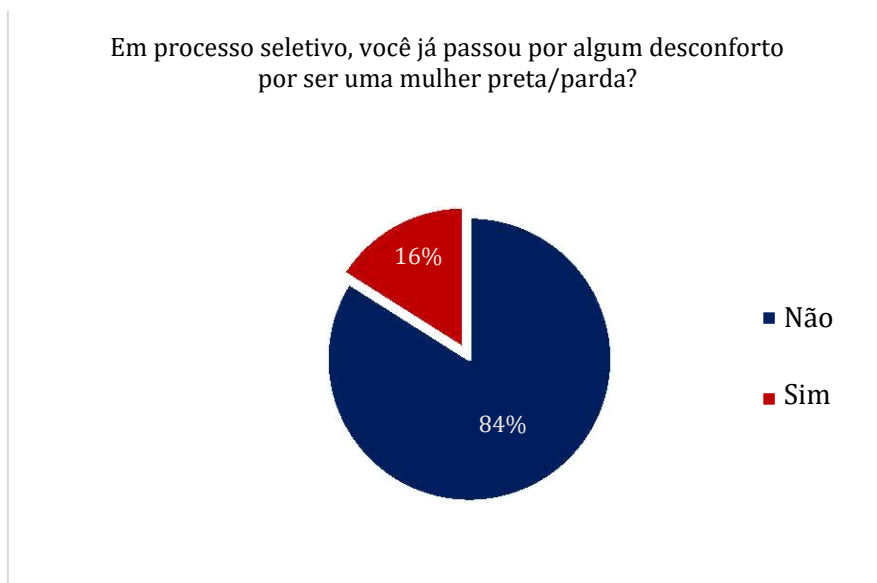
Gráfico 8 - Em relação a mercado de trabalho, você acredita que mulheres pretas/pardas possuem as mesmas oportunidades de mulheres brancas?



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Na questão 8, é questionado se essas mulheres já passaram por desconforto por ser mulher preta ou parda, entretanto o resultado foi que apenas 16% das participantes já passaram por desconforto devido a cor da pele ou características fenotipicamente pretas. O gráfico 9 evidencia o resultado.

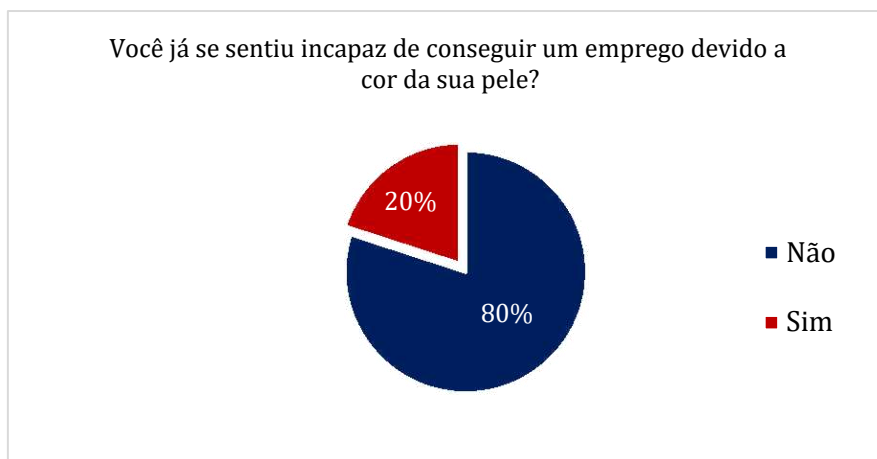
Gráfico 9 - Em processo seletivo, você já passou por algum desconforto por ser uma mulher preta/parda?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A questão 9, questiona se essas mulheres já se sentiram incapazes de conseguir emprego por ser mulher preta ou parda, entretanto o resultado foi que apenas 20% das participantes se sentem incapazes de conseguir emprego por esse motivo. O gráfico 10 deixa isso explícito:

Gráfico 10 - Você já se sentiu incapaz de conseguir um emprego devido a cor da sua pele?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

5.2.1 Questão descritiva sobre contratação de mulheres pardas ou pretas

A questão 10 era uma questão aberta, que pedia para descrever alguma situação negativa vivida em processo seletivo. A fim de obter os dados necessários para a análise, apresenta-se no Quadro 4 a caracterização do perfil das estudantes respondentes da questão 10.

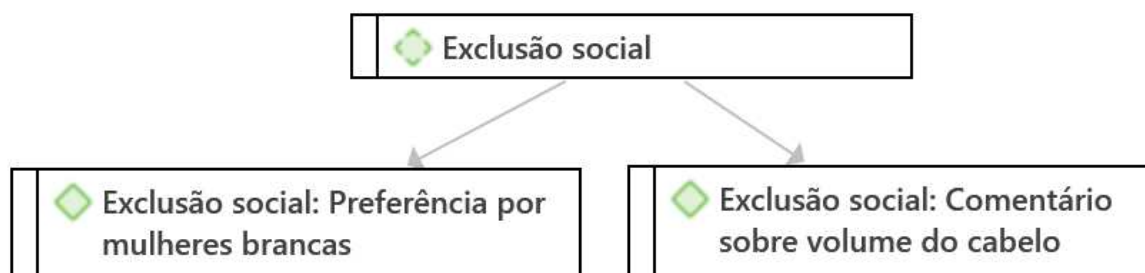
Quadro 4 – Perfil das respondentes da questão 10

Respondente Cor/raça	Idade	Estado civil	Filhos	Escolaridade	Ocupação	
Respondente 01	21	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Parda
Respondente 02	22	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 03	19	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Parda
Respondente 04	24	Solteira	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 05	40	União Estável	2	Ensino superior incompleto	Desempregada	Parda
Respondente 06	18	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Desempregada	Parda
Respondente 07	24	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Como forma de facilitar o tratamento de dados, foram utilizadas as práticas misóginas apontadas por Gabriel e Gabriel (2022), Côrrea e Sepulveda (2021) e Sampaio et al., (2021) que estão apresentadas no quadro 2, como categoria de análise, em seguida foram divididas em unidades de contexto. Conforme a análise das respostas, a prática que aparece em todas as respostas está relacionada a exclusão social, onde aparecem as citações que destacam preconceito relacionado à exclusão de grupos sociais, que no contexto de mulheres pretas, está relacionado a racismo. A categoria de análise foi dividida em duas unidades de contexto, “preferência por mulheres brancas” e “Comentários sobre o volume do cabelo”. De acordo com isso, tivemos 4 respostas relacionadas a preferências por mulheres brancas e 4 respostas sobre comentários sobre o cabelo. Segue a figura abaixo para ilustrar:

Figura 5 - Exclusão social e suas unidades de contexto.



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

A unidade de registro Comentário sobre volume do cabelo (4 citações) é um dos destaques ligados à categoria de Exclusão social, onde aparecem as citações que destacam preconceito relacionados a características predominantemente de pessoas pretas, que no caso é o cabelo crespo ou encaracolado e volumoso. As respostas abaixo deixam isso explícito: “Em entrevistas já fui "alertada" sobre características pessoais, como o volume do meu cabelo cacheado.” (R01); “Olhares estranhos por causa de características típicas de negros (cabelo)” (R02); “A recrutadora repara muito no meu cabelo” (R03); “Em uma entrevista foi sugerido que, caso conseguisse a vaga, teria de prender o meu cabelo crespo/encaracolado por aparentar ser "desarrumado"...” (R04).

Apresenta também a unidade de registro Preferência por mulheres brancas (4 citações) ligado a categoria Exclusão social, onde aparecem citações destacando a preferência ou privilégio a pessoas brancas e exclusão de pessoas pardas e pretas. As respostas abaixo deixam isso explícito:

Ser preta ou parda é sempre um desafio, no último emprego mesmo conseguindo fazer o trabalho, atender ao público ainda assim não fiquei com a vaga que foi passada pra outra, porque era branca loura sempre dão preferência principalmente quando é trabalho com o público. (R05)

Em um dos processos seletivos que passei, foi visível a diferença de como foram tratadas pessoas de pele clara (indiferente de quem tinha pele escura). Claro, me senti desconfortável por ainda existir e acontecer esse tipo de situação. (R06)

Não no processo seletivo em si, mas na contratação, no qual aprovaram para a vaga apenas eu era uma pessoa parda e as demais brancas, além de ser um time de 17 pessoas, composto apenas por 3 mulheres contando comigo (R07)

5.2 Mulheres trans

Segundo Lourenço (2023), mulheres trans enfrentam diversas barreiras para ingressar no mercado de trabalho formal, fazendo com que muitas necessitem buscar trabalhos informais, inclusive muitas necessitam aderir a prostituição como forma de conseguir renda.

Devido a isso, as questões Q12, Q13, Q14 e Q15 procuravam identificar e analisar sobre a participação de mulheres trans em processos seletivos. Entretanto, como tivemos somente uma resposta, apenas essa resposta foi considerada e a resposta foi sim para todos os questionamentos, ou seja, ela acha que mulheres trans possuem oportunidades diferentes, já sentiu desconforto ao participar de processo seletivo e já se sentiu incapaz de conseguir emprego por ser uma mulher trans.

5.3 Mulheres que são mães

As questões Q16, Q17, Q18, e Q19 eram destinadas a mulheres que são mães. Entretanto, apenas quatro das respondentes possuíam filhos, entre essas respostas, duas possuem um filho e as outras duas possuem 2 filhos. Em relação a dificuldade de conseguir emprego sendo mãe, todas consideram difícil conseguir emprego sendo mãe.

A questão 19 era relacionada aos tipos de perguntas sobre a temática maternidade que já receberam em processos seletivos. Segundo as respostas, além de perguntar se tem filhos e a quantidade, os perguntam bastante se ela é mãe solteira, se tem alguém para cuidar do filho enquanto ela está fora de casa ou se o marido se importa que ela trabalhe fora de casa. Segue a tabela com as perguntas que mais recebem em seleções:

Tabela 2 - Das perguntas abaixo, marque quais perguntas você já recebeu em uma entrevista de emprego?

DAS PERGUNTAS ABAIXO, MARQUE QUAIS PERGUNTAS VOCÊ JÁ RECEBEU EM UMA ENTREVISTA DE EMPREGO?	QUANTIDADE DE RESPOSTAS
Você é solteira?	3
Você tem filhos? Está pensando em ter?	4
Quantos filhos você tem?	4
Com quem seus filhos ficam quando você sai?	3
Seu marido se importa que você trabalhe fora?	3
O que você faria se você tivesse uma reunião importante e seu filho ficasse doente?	1
Seus filhos moram com quem?	1

Qual a data da sua última menstruação?

1

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

5.4 Mulheres que cuidam de idosos ou pessoas que precisam de cuidados especiais

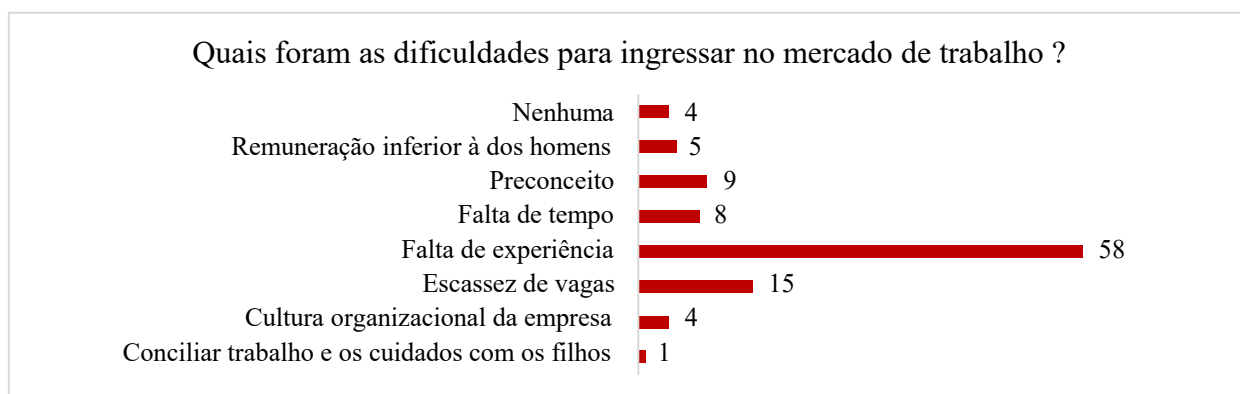
As questões Q20, Q21, Q22 eram destinadas a mulheres que cuidam de pessoas idosas ou pessoas que possuem necessidades especiais. No entanto, apenas 9 pessoas responderam que cuidam, porém apenas 3 responderam que isso atrapalha elas em processos seletivos e disseram que a única pergunta que os entrevistadores fazem está relacionado a quem cuida quando a respondente está fora de casa.

5.5 Práticas em geral

As questões Q23 a Q34 estão relacionadas a opinião das mulheres sobre o mercado de trabalho e processos seletivos.

A questão 23, está relacionada as dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho, como já esperado, devido a população escolhida para a pesquisa, o maior motivo que leva a dificuldade de conseguir emprego está relacionado a falta de experiência. Logo em seguida a escassez de vagas e depois o preconceito.

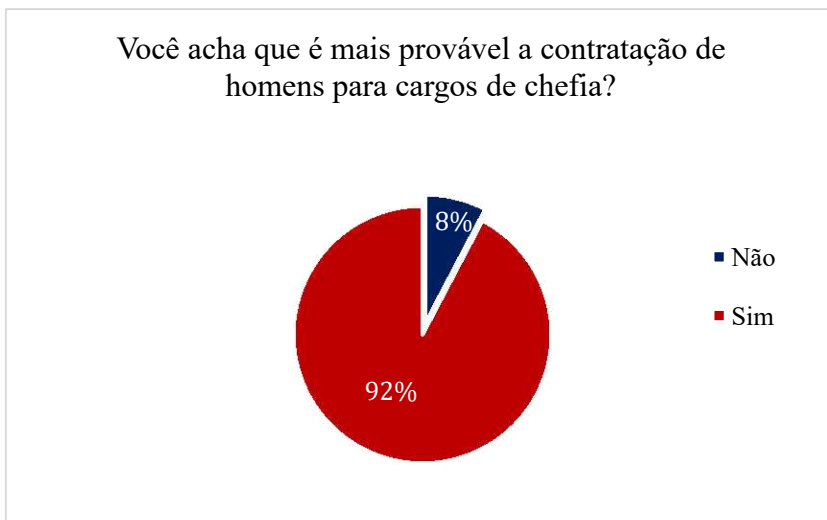
Gráfico 11 - Quais foram as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A questão 24, questionava sobre a probabilidade das respondentes em relação a preferência por homens para contratar para cargos de chefia. De acordo com a visão de 92% das respondentes, é mais provável contratar homens para cargos de chefia. Segue o gráfico 12 para ilustrar:

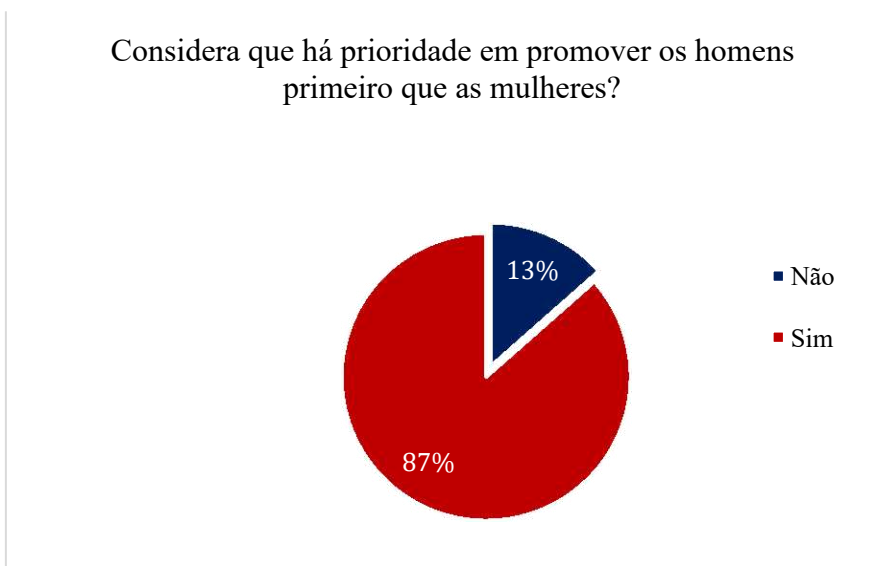
Gráfico 12 - Você acha que é mais provável a contratação de homens para cargos de chefia?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A questão 25 está relacionada priorização da promoção de homens. E assim como a questão anterior, a maioria das estudantes responderam que as empresas priorizam a promoção de homens, cerca de 87% das participantes responderam sim, assim como mostra o gráfico 12:

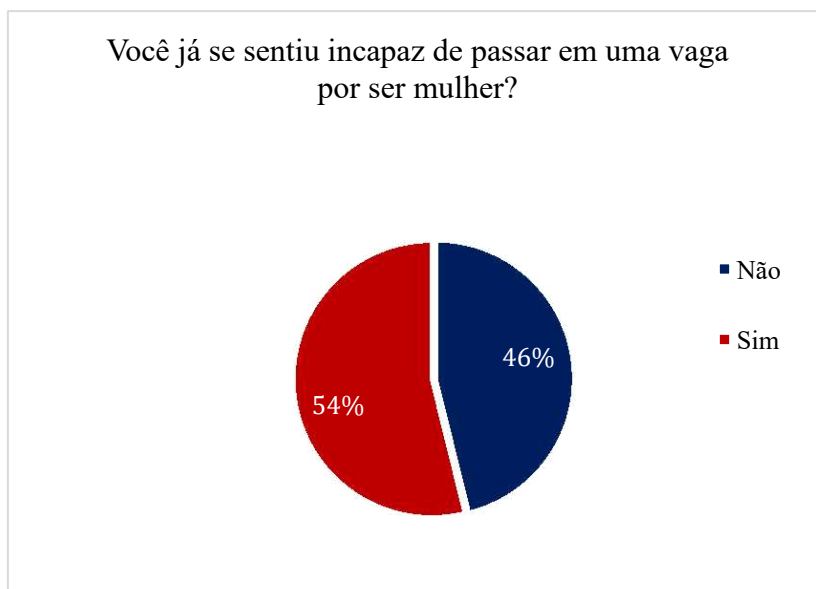
Gráfico 13 - Considera que há prioridade em promover os homens primeiro que as mulheres?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A questão 26, buscava entender se essas mulheres já se sentiram incapaz de conseguir uma vaga por ser mulher. A maioria das respondentes já se sentiu incapaz de conseguir uma vaga por ser mulher, cerca de 54% das estudantes que responderam. Assim como mostra o gráfico 13:

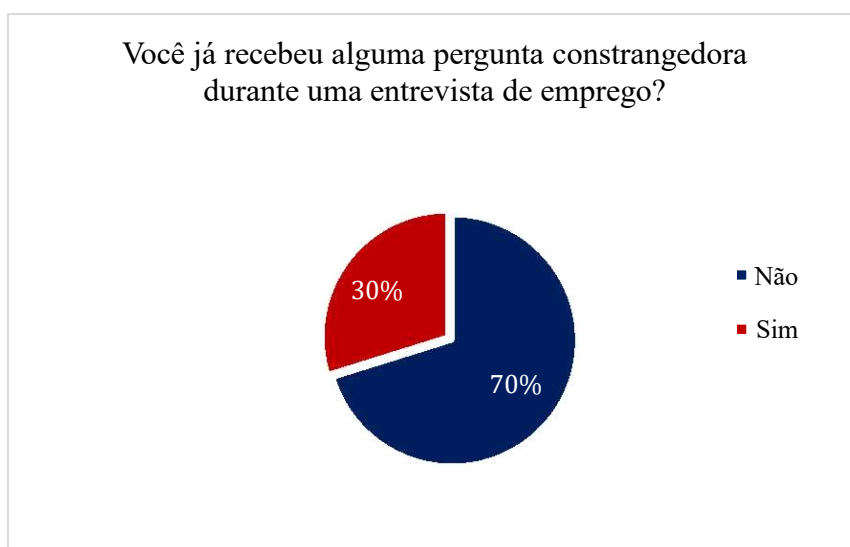
Gráfico 14 - Você já se sentiu incapaz de passar em uma vaga por ser mulher?



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Questão 27, perguntava se elas já teriam recebido alguma pergunta constrangedora, todavia, apenas 30% respondeu que já recebeu pergunta ou comentário constrangedor. Conforme apresenta o gráfico abaixo:

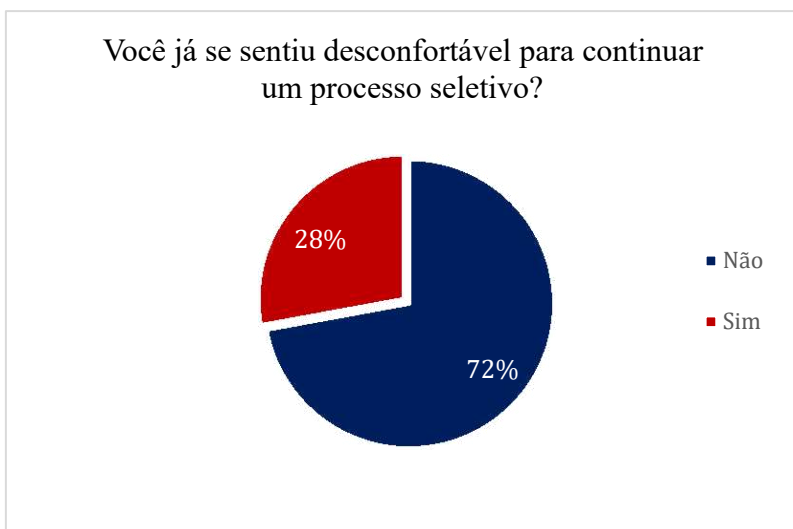
Gráfico 15 - Você já recebeu alguma pergunta constrangedora durante uma entrevista de emprego?



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A questão 28, questiona se elas já se sentiram desconfortável para continuar em algum processo seletivo, no entanto, apenas 28% responderam que já se sentiram desconfortáveis para continuar. Conforme apresenta o gráfico abaixo:

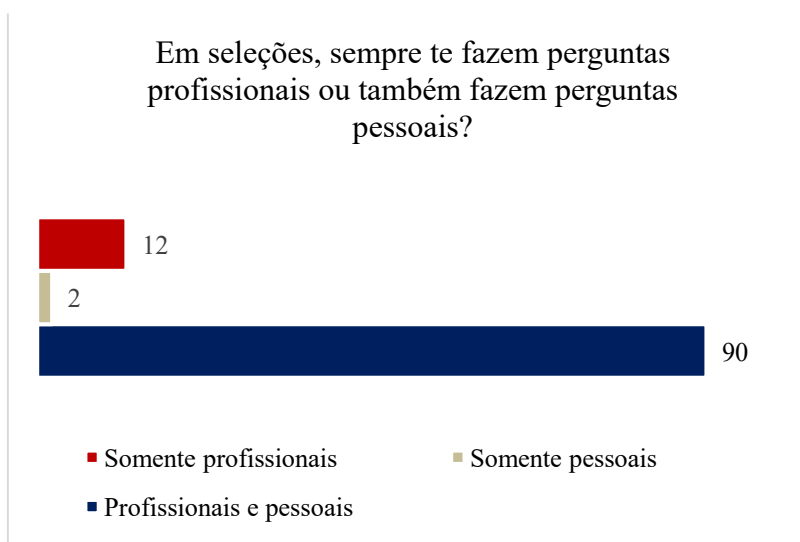
Gráfico 16 - Você já se sentiu desconfortável para continuar um processo seletivo?



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A questão 29, questiona se as perguntas realizadas nas entrevistas são pessoais, profissionais ou os dois. E de acordo com 90 respondentes, as questões são profissionais, 12 responderam que são pessoais e profissionais e apenas 2 somente pessoais. Segue o gráfico para ilustrar:

Gráfico 17 - Em seleções, sempre te fazem perguntas profissionais ou também fazem perguntas pessoais?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A Q30 e a Q31 estavam relacionadas a temática de assédio, a questão 31 questiona se elas já sofreram algum assédio sexual em entrevista de emprego, porém apenas 6

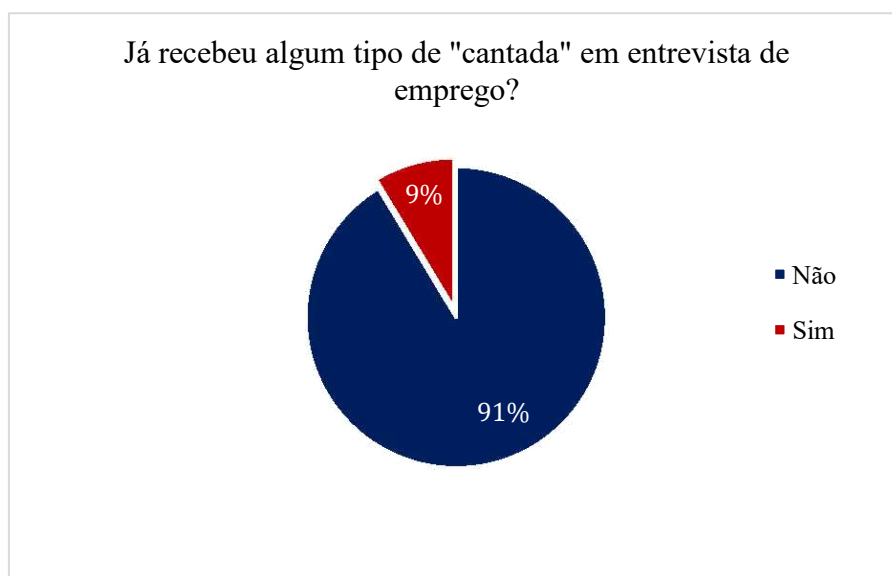
responderam que já foram assediadas, e a questão 32 questionava se já tinham levado algum tipo de “cantada”, mas apenas 9 responderam que sim. Segue os gráficos 16 e 17 para ilustrar:

Gráfico 18 - Você já foi assediada sexualmente em alguma entrevista de emprego?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gráfico 19 - Já recebeu algum tipo de "cantada" em entrevista de emprego?



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A questão 32, questiona sobre possíveis frases que as respondentes já ouviram em processos seletivos. 56 estudantes responderam que não ouviram nenhuma das alternativas, entretanto, algumas estudantes já ouviram mais de uma alternativa. As alternativas que mais aparecem são “Você tem namorado? Ele é ciumento?” e “O que você estaria disposta a fazer

para conseguir esse emprego?”, em seguida de “Por que está solteira?”. Segue a tabela com o resultado de cada pergunta:

Tabela 3 - Das frases abaixo, qual você já ouviu em entrevista de emprego?

DAS FRASES ABAIXO, QUAL VOCÊ JÁ OUVIU EM ENTREVISTA DE EMPREGO?	QUANTIDADE DE RESPOSTAS
Já ficou com algum chefe?	1
Já ficou com algum colega de trabalho?	3
Por que está solteira?	6
Você está grávida e/ou pretende engravidar futuramente? O que você faria se descobrisse que está grávida?	1
Você flertaria com clientes pra ganhar vantagem?	1
O que acha de usar roupa curta e decote no local de trabalho?	5
O que você estaria disposta a fazer para conseguir esse emprego?	18
Tem filhos?	1
Você é linda	5
Você tem namorado? é casada?	1
Você tem namorado? ele é ciumento?	16
Você treina? o que faz pra manter esse corpinho?	3
Nenhuma das alternativas	56

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

5.5.1 *Questões descritivas sobre práticas misóginas em processos seletivos*

A questão 33, era uma questão aberta, que solicitava que as estudantes descrevessem situações negativas vividas em processos seletivos. A fim de obter os dados necessários para a análise, apresenta-se no Quadro 5 a caracterização do perfil das estudantes respondentes da questão 33:

Quadro 5 – Perfil das respondentes da questão 33

Respondente	Idade	Estado civil	Filhos	Escolaridade	Ocupação	Cor/raça
Respondente 01	29	Solteira	1	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 02	27	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 03	35	Casada	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda

Respondente 04	20	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Preta
Respondente 05	23	Solteira		Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Branca
Respondente 06	24	Solteira	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 07	18	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Desempregada	Branca
Respondente 08	26	Solteira	2	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Branca
Respondente 09	19	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Jovem Aprendiz	Parda
Respondente 10	22	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Parda
Respondente 11	35	Casada	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 12	22	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Branca
Respondente 13	26	Solteira	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Branca
Respondente 14	18	Solteira	0	Ensino superior completo	Desempregada	Parda
Respondente 15	20	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Branca
Respondente 16	22	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 17	24	Solteira	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 18	27	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Parda
Respondente 19	31	Solteira	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 20	21	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Branca
Respondente 21	23	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda

Respondente 22	27	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 23	18	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Autônoma	Parda
Respondente 24	23	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Branca
Respondente 25	26	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Branca
Respondente 26	26	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Branca
Respondente 27	18	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Autônoma	Parda
Respondente 28	22	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 29	24	Solteira	0	Ensino superior completo	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 30	18	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Desempregada	Parda
Respondente 31	20	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Desempregada	Branca
Respondente 32	26	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Branca
Respondente 33	23	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Branca
Respondente 34	22	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Assalariada (CLT)	Parda
Respondente 35	19	Solteira	0	Ensino superior incompleto	Estagiária	Branca

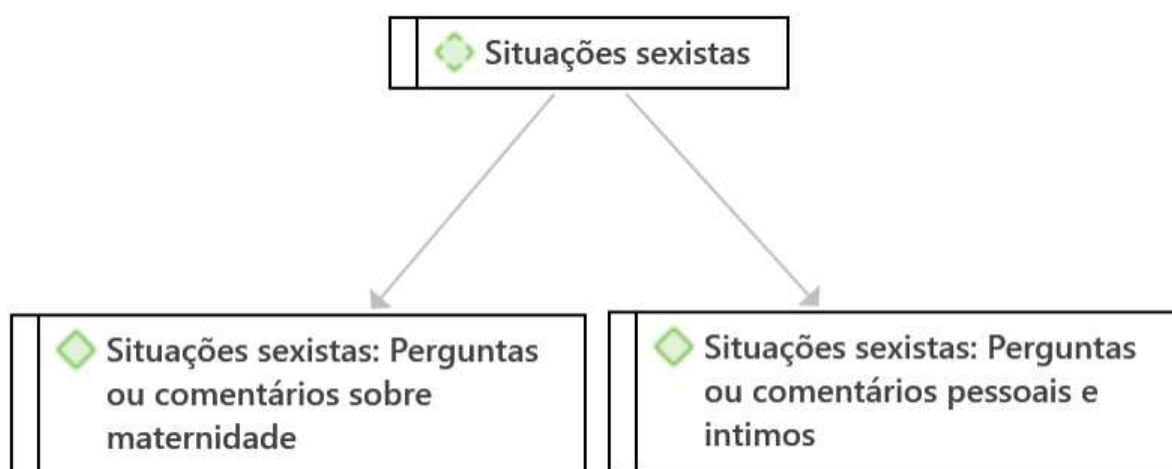
Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Para essa análise, como ela se tratava de uma questão aberta, ela seguiu os mesmos princípios de análise da questão 10, ou seja, foram utilizadas as práticas misóginas apontadas por Gabriel e Gabriel (2022), Côrrea e Sepulveda (2021) e Sampaio et al., (2021) apresentadas o quadro 2 como categoria de análise, em seguida foram divididas em unidades de contexto. Conforme a análise das respostas, as práticas que aparecem nas respostas são Situações sexistas, Hostilidade, Androcentrismo, Intimidação, Inferiorização e Objetificação sexual.

5.5.1.1 Situações sexistas

Na categoria de análise de Situações sexistas aparece duas unidades de contexto, “Perguntas ou comentários sobre maternidade” (6 citações) e “Perguntas ou comentários pessoais e íntimos” (5 citações).

Figura 6 - Situações sexistas e suas unidades de registro



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

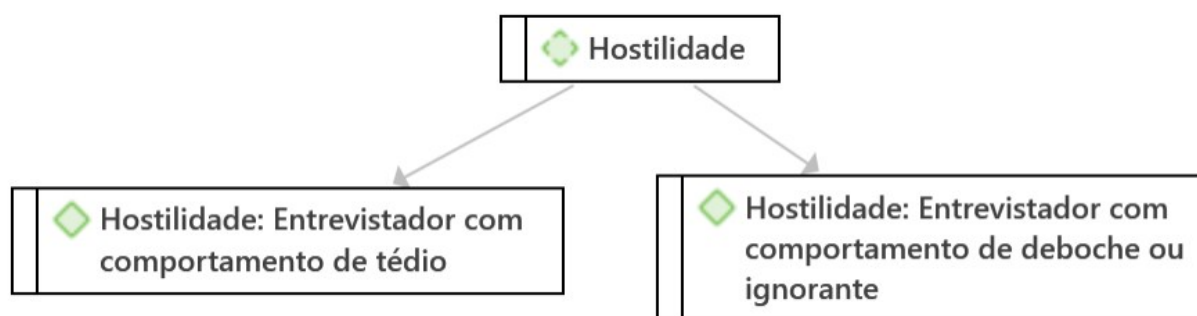
A unidade de registro Perguntas ou comentários sobre maternidade (6 citações) é o destaque da categoria Situações sexistas, onde aparecem citações que destacam a preocupação em relação a maternidade ou possível maternidade da mulher, reforçando o que disse Souza (2021), sobre o mercado ser ainda mais rígido para a contratação das mulheres que são mães. As falas abaixo de algumas das participantes deixam isso explícito: “Me senti desconfortável por ser mãe e naquele ambiente ter tantas que não era e que eram tratadas melhores, por não oferecer riscos de faltar ao trabalho por ter que cuidar de uma criança” (R01); “Perguntas do tipo se pretendia ter filhos ou se fosse casada e se o meu suposto marido fosse ciumento e não me deixasse trabalhar, se eu escolheria entre emprego ou família.” (R02); “Por ser casada, perguntam quando quero ter filhos, como se isso fosse atrapalhar no meu desempenho.” (R03); “A simples pergunta se eu pretendia engravidar no período de experiência.” (R04); “Perguntam se tem filhos, para já ser uma forma de eliminar as mulheres que tem. Mas para os homens não perguntam isso” (R05); “Me cobriram de perguntas a respeito de uma possível maternidade e se usava contraceptivos. Obs.: Não quero ter filhos.” (R06).

Além disso, tem a unidade de registro Perguntas ou comentários pessoais e íntimos (5 citações), é o segundo mais comentado da categoria de Situações sexistas, onde aparecem citações sobre os entrevistadores realizarem perguntas muito pessoais e íntimas deixando a candidata desconfortável. Segue abaixo as falas de algumas estudantes sobre o assunto: “Perguntas relacionadas a minha vida pessoal” (R07), “Perguntas inconvenientes” (R08), “Ele estava me fazendo perguntas indiscretas” (R09), “Perguntas íntimas” (R10) e “Me incomoda quando a pessoa pergunta mais sobre o lado pessoal do que o profissional.” (R11).

5.5.1.2 Hostilidade

Na categoria de análise de Hostilidade aparece duas unidades de registro, “Entrevistador com comportamento de tédio” (1 citação) e “Entrevistador com comportamento de deboche ou ignorante” (2 citações).

Figura 7 - Hostilidade e suas unidades de registro



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

A unidade de registro Entrevistador com comportamento de tédio, demonstra uma falta de interesse na entrevista, gerando um desconforto na candidata. O comentário abaixo deixa claro a afirmativa:

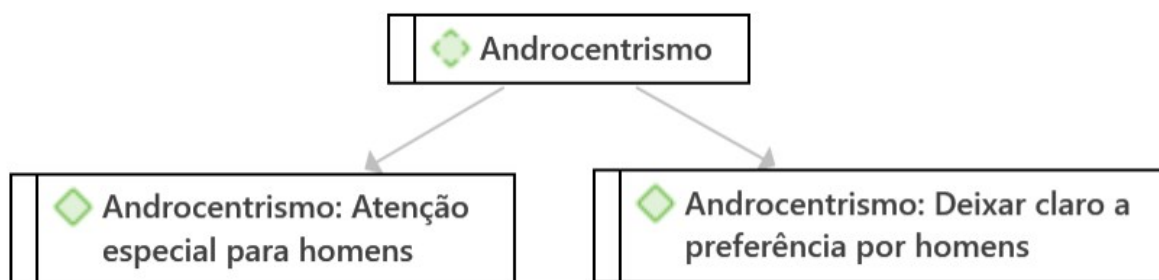
Ao responder perguntas para um dos recrutadores, o chefe permanecia do nosso lado nitidamente sem vontade de estar ali (muito sério e bocejando), como se não fosse importante escutar nossas experiências pessoais e profissionais. (R12)

A unidade de registro Entrevistador com comportamento de deboche ou ignorante, demonstra também uma falta de interesse em relação a candidata, entretanto de uma forma mais ríspida. Segue os comentários: “Forma de abordagem na entrevista, falta de cordialidade e tratamento mais ríspido.” (R13) e “A forma como me abordavam era muito arrogante.” (R14)

5.5.1.3 Androcentrismo

Na categoria de análise de Androcentrismo aparece duas unidades de registro, “Deixar claro a preferência por homens” (5 citações) e “Atenção especial para homens” (4 citações).

Figura 8 - Androcentrismo e suas unidades de registro



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

A unidade de registro de deixar claro a preferência por homens (5 citações), acontece quando eles falam na entrevista que existe uma preferência por homens para o cargo, até mesmo fazendo vagas exclusivas para homens. As respostas a seguir deixam isso claro: “O gestor me confessou que estava me entrevistando porque tinha que contratar mulher, obrigatoriamente, por conta da política da empresa.” (R15); “Sensação de exclusão porque o ambiente era muito masculino” (R16).

Minha primeira formação é em Logística, composta majoritariamente por homens, e em uma ocasião de uma entrevista preferiram escolher um homem sem experiência e formação do que a mim apenas pelo simples fato de que "os motoristas da frota poderiam não obedecer às ordens de uma mulher" ou "que queriam me poupar de um ambiente bruto da logística de transportes. (R17)

Já me informaram que apesar de estar dentro do perfil da vaga, eles estavam dando prioridade para a contratação de homens, pois poderiam se encaixar em possíveis atividades que precisariam de força. (R18)

Até hoje tento conseguir participar de um processo seletivo para um cruzeiro, mas so aparece vagas para quem tem experiência (como querem pessoas com experiências, se não dão oportunidade?) e quando aparece em sua maioria são apenas para homens, sendo que são vagas, que daria para uma mulher também participar. (R19)

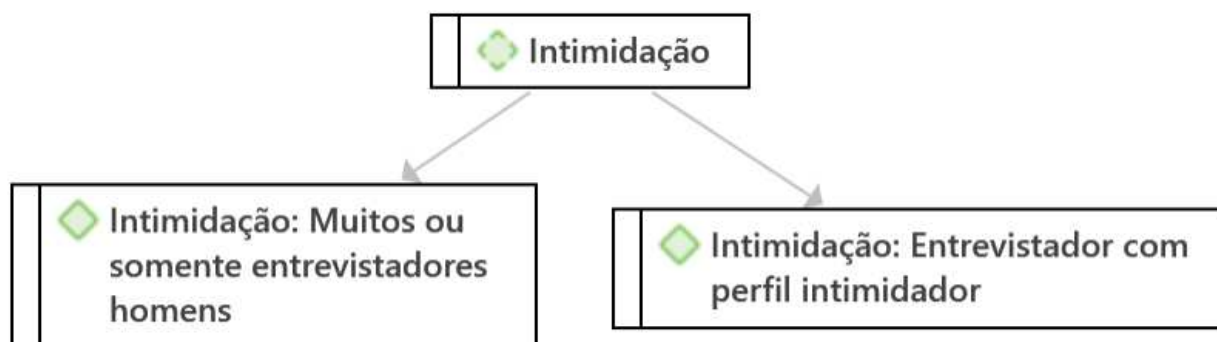
Temos também a unidade de registro atenção especial para homens (6 citações), acontece quando os entrevistadores dão uma atenção especial aos homens da seletiva e fazem com que as mulheres se sintam excluídas. Os comentários das estudantes deixam isso claro: “Ser excluída e dar prioridade para os homens na fala e seleção” (R20); “Senti que o gestor da

vaga em questão dava mais atenção às falas dos homens” (R21); “Além das perguntas de cunho misógino, a preferência de mulheres recrutadores de prestar mais atenção nos homens, especialmente em cargos de chefia.” (R22); “Ver que tanto os responsáveis homens com um olhar de desdém, quanto concorrentes homens se achavam melhores” (R23).

5.5.1.4 Intimidação

Na categoria de análise de Intimidação aparece duas unidades de registro, “Muitos ou somente entrevistadores homens” (2 citações) e “Entrevistador com perfil intimidador” (1 citação).

Figura 9 - Intimidação e suas unidades de registro



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

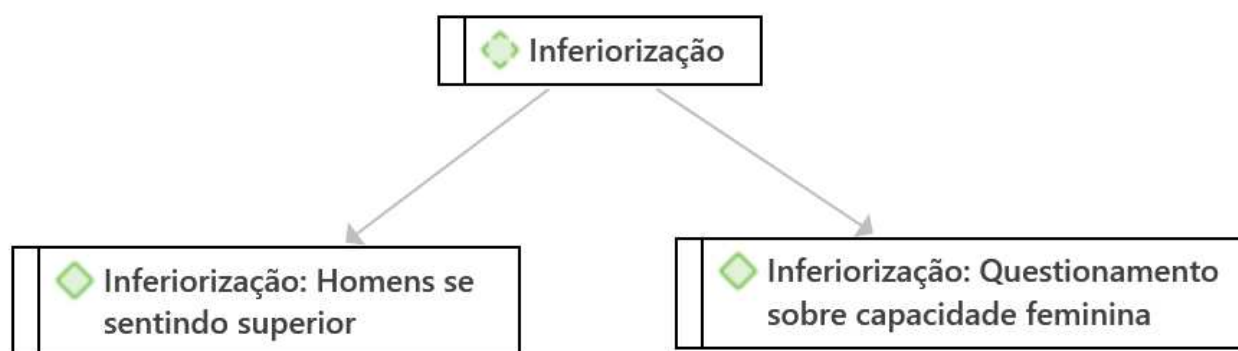
A unidade de registro “Muitos ou somente entrevistadores homens” (2 citações) demonstra que mulheres se sentem inseguras e intimidadas em um ambiente exclusivamente masculino, ou seja, entrevista somente com homens causa uma intimidação da mulher. Os comentários das estudantes deixam isso claro: “O fato de numa entrevista com mais de um entrevistador na sala, todos serem homens. Eram três para me entrevistar. Me senti intimidada.” (R24); “Somete homens entrevistando” (R25).

A unidade de registro de “Entrevistador com perfil intimidador” (1 citação), demonstra que além de ter muitos homens na entrevista, o perfil do entrevistador também pode causar um sentimento de intimidação nas mulheres. Segue um comentário sobre o assunto: “Me senti desconfortável devido ao perfil intimidador do entrevistador” (R26).

5.5.1.5 Inferiorização

Na categoria de análise de Inferiorização aparece duas unidades de registro, “Homens se sentindo superior” (1 citação) e “Questionamento sobre capacidade feminina” (3 citações).

Figura 10 - Inferiorização e suas unidades de registro



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

A unidade de registro “Homens se sentindo superior” (1 citação), mostra que algumas mulheres durante a contratação acabam se sentindo inferiores devido a forma como o processo é levado. O comentário a seguir demonstram isso: “Ver que tanto os responsáveis homens com um olhar de desdém, quanto concorrentes homens se achavam melhores” (R27).

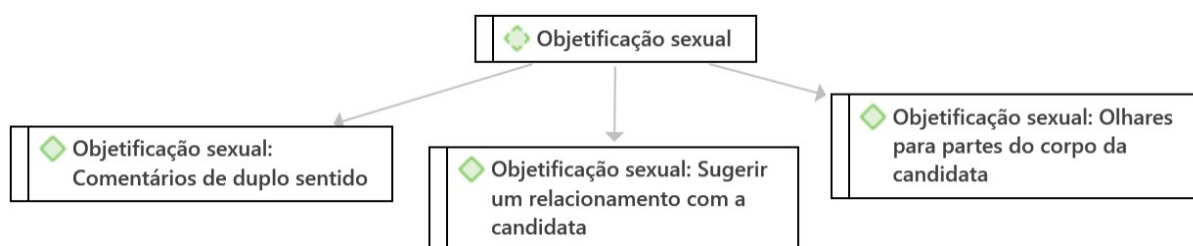
A unidade de registro “Questionamento sobre capacidade feminina” (3 citações), mostra que algumas mulheres durante a contratação acabam sendo descredibilizadas. OS comentários a seguir demonstram isso: “Dúvidas da minha capacidade por ser mulher” (R28); “... Já fui considerada fraca e incapaz por ser mulher, já me recusaram vaga de emprego pelo "medo" de que os funcionários homens não obedecessem às minhas orientações (era cargo de chefia)” (R29).

“Passei por uma "entrevista" onde fui desmotivada ao extremo, onde por "falta de experiência, e conhecimento", eu não seria aceita a não ser que completasse aquilo com um curso pago. Logicamente não aceitei, porém logo em seguida começaram com as frases e comentários de “boa sorte no seu futuro! vai precisar!”.” (R30).

5.5.1.6 Objetificação sexual

Na categoria de análise de Inferiorização aparece quatro unidades de registro, “Comentários de duplo sentido” (1 citação) e “Sugerir um relacionamento com a candidata” (2 citações) e “Olhares para partes do corpo da candidata” (2 citações).

Figura 11 - Objetificação sexual e suas unidades de registro



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

A unidade de registro “Comentários de duplo sentido” (2 citações), mostra que algumas mulheres durante escutam comentários de duplo que fazem com que elas se sintam desconfortáveis para continuar no processo. Os comentários a seguir demonstram isso: “O gestor falou que me usaria o máximo que pudesse, fiquei constrangida com esse comentário” (R31).

Além disso, temos a unidade de registro “Sugerir um relacionamento com a candidata” (2 citações), demonstra uma situação de assédio em relação a candidata. Os comentários abaixo deixam isso explícito: “Após a entrevista, o chefe pediu o telefone e ofereceu para dar carona até em casa, desde que aceitasse antes tomar um vinho num restaurante perto sozinhos.” (R32); “Um outro candidato falou que se eu conseguisse a vaga era apenas porque o chefe queria ficar comigo.” (R33).

A unidade de registro “Olhares para partes do corpo da candidata” (2 citações), demonstra também uma situação de violação e desconforto a candidata. Os comentários abaixo deixam isso explícito: “Não me lembro agora, mas acho que só olhares para o meu corpo.” (R34).

“Minha camisa não era decotada, mas tinha alças largas vazadas e acredito que por isso o entrevistador não parava de olhar para a altura dos meu colo. Depois que entrei na empresa, para outro setor, descobri que um outro membro do setor já tinha tido um caso extra-conjugal com uma antiga estagiária.” (R35)

5.5.2 Resumo da análise descritiva

Para resumir a análise das respostas descritivas foi criado um quadro com a frequência de cada prática misógina em relação as respostas das estudantes. Além disso, foi avaliado também a chance de sucesso em relação a vaga disputada. Segue o quadro 6 com essas informações:

Quadro 6 - Análise de categorias e unidades de contexto

Categorias de Análise	Unidades de contexto	Frequência	Discriminação/ chance de sucesso
Exclusão social	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preferência por mulheres brancas ✓ Comentários sobre o volume do cabelo 	✓ Moderada	✓ Baixa chance de sucesso
Situações sexistas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perguntas ou comentários sobre maternidade ✓ Perguntas ou comentários pessoais e íntimos 	✓ Alta	✓ Baixa chance de sucesso
Hostilidade	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistador com comportamento de tédio ✓ Entrevistador com comportamento de deboche ou ignorante 	✓ Baixa	✓ Média chance de sucesso
Androcentrismo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deixar claro a preferência por homens ✓ Atenção especial para homens 	✓ Alta	✓ Baixa chance de sucesso
Intimidação	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muitos ou somente entrevistadores homens ✓ Entrevistador com perfil intimidador 	✓ Baixa	✓ Média chance de sucesso
Inferiorização	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Homens se sentindo superior ✓ Questionamento sobre capacidade feminina 	✓ Baixa	✓ Média chance de sucesso
Objetificação sexual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentários de duplo sentido ✓ Sugerir um relacionamento com a candidata ✓ Olhares para partes do corpo da candidata 	✓ Moderada	✓ Baixa chance de sucesso

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Com base neste ambiente hostil apresentado nos dados, é recomendado implantar políticas de gestão da diversidade, com a tentativa de realizar processos seletivos mais adequados ao público feminino e todos os outros tipos de minorias.

Segundo um estudo desenvolvido por Leslie (2019), são apresentadas umas classificações de práticas de gestão da diversidade que ela aponta terem maiores possibilidades de serem efetivadas nas organizações. Estas práticas se apresentam por meio de categorias, sendo a primeira enfatizada a: práticas de não discriminação e decisões baseadas no mérito, na qual envolve o cenário do treinamento de diversidade. Ainda se enfatiza sobre as práticas de recursos e o tratamento preferencial, direcionando ao recrutamento direcionado, as declarações de diversidade, o treinamento direcionado, os grupos de networking de diversidade (compartilhamento de informações) e os programas de mentoria de diversidade. A última prática aponta relaciona-se a responsabilidade, onde destaca-se sobre os planos de diversidade, as avaliações de desempenho de diversidade, as posições de diversidade e os sistemas de reclamações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta seção expõe-se a resposta para a problemática apontada a esta pesquisa, através do confronto dos objetivos com os respectivos resultados. Além disto, apresentam-se também as principais contribuições e limitações do estudo, e sugestões para futuros levantamentos dentro dessa mesma metodologia.

Conforme com apontado no referencial teórico, constatou-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho obteve um grande crescimento. Contudo, dentro de organizações e até mesmo no processo de seleção e contratação as mulheres continuam sofrendo com práticas que não acontecem com homens, as chamadas práticas misóginas, desse modo, surge a problemática desta pesquisa: Que práticas misóginas têm vitimado estudantes mulheres do curso de Administração da UFC em processos seletivos?

Para responder essa pergunta, foi realizada uma pesquisa junto as estudantes do curso de Administração da UFC, com foco nas práticas misóginas apontadas no Quadro 2, que foi formado por práticas misóginas apontadas por Gabriel e Gabriel (2022), Côrrea e Sepulveda (2021) e no texto de Sampaio et al., (2021). Por fim, constatou-se que, por estas visões, apesar de algumas estudantes ainda terem pouca experiência em processos seletivos, é perceptível notar que o processo de contratação de mulheres ainda apresenta algumas práticas misóginas, o que pode tornar um processo bastante desconfortável e gerar desistência da mulher.

Como resultados, resgatando-se o primeiro objetivo da pesquisa que é levantar elementos da desigualdade de gênero existentes no mercado de trabalho e em processos seletivos. Constatou-se por fundamentação teórica e confirmando através da pesquisa de campo que mulheres e homens apresentam tratamentos diferentes em processos de contratação. Essa diferença é percebida através de perguntas e comentários diferentes, ou seja, existem perguntas e comentários que são feitos apenas para mulheres. Além disso, também existe uma tendência a privilegiar os homens em situações salariais ou para conseguir cargos mais altos ou cargos de chefia.

A respeito do segundo objetivo do trabalho, verificar o grau de discriminação nas trajetórias profissionais das estudantes, concluiu-se que, a maioria das participantes da pesquisa ainda não sofreram atos de discriminação durante sua trajetória profissional, entretanto a trajetória profissional da maioria das estudantes ainda é muito curta, o que acaba afetando esse resultado.

Já a respeito do terceiro e último objetivo deste trabalho, que é identificar em que grau a misoginia afetou a chance de sucesso no processo seletivo, assim como o

comprometimento e a satisfação da estudante em caso de aprovação. Percebeu-se através dos relatos que algumas não se sentiram confortáveis para terminar o processo seletivo, causou desistência das candidatas, outras relataram que logo na seleção eles deixaram claro a preferência por homens e que não dariam continuidade a contratação. Além disso, ainda sobre o terceiro objetivo, algumas mulheres relataram que foram contratadas, entretanto dentro da empresa tiveram que passar por situações desconfortáveis também.

A pesquisa tem como principais contribuições o auxílio para a compreensão das práticas misóginas que mulheres enfrentam em processos de contratação, possibilitando também que estas atitudes sejam notadas e aumentando intensificando os estudos sobre esse tema. Além disso, o trabalho também serve para ajudar os setores de RH e DH a evitar práticas que gerem desconforto nas mulheres durante o processo de contratação, tornando o processo mais acolhedor possível.

O estudo teve duas principais limitações: o grande número de pesquisas no mesmo período da coleta de dados dessa pesquisa, o que fez com que muitas pessoas não quisessem participar; e a carga horária de trabalho da pesquisadora, o que acabou dificultando no tempo para realização da pesquisa.

Como recomendações para futuros estudos, sugere-se, primeiramente, a ampliação desta pesquisa para ex-estudantes do curso de Administração da UFC, pois como visto anteriormente a trajetória profissional e vivência das estudantes em processos seletivos ainda é muito pequena, então seria muito importante buscar um público mais experiente e com uma trajetória maior para alcançar resultados ainda mais expressivos.

Por fim, sugerem-se até mesmo pesquisas de caráter qualitativo buscando ouvir de forma mais profunda as vivências sobre as práticas misóginas vividas em processos de contratação e dentro das organizações.

REFERÊNCIAS

ALPACA, Nathalie Hanna. **Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens**. CNN Brasil, 2022.

ASSOCIAÇÃO Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA. **Cartilha Gênero**. 2018.

BENEDITO, Beatriz de Oliveira *et al.* Perspectivas entre gestão do conhecimento e gestão da diversidade. **Informação & Informação**, v. 27, n. 1, p. 126-150, 2022.

BORGHI, Sulyana Comério Margotto.; CUNHA, Fabricio Moraes. A gestão de justiça da diversidade: implicações na dinâmica organizacional contemporânea: gestão de justiça da diversidade: implicações na dinâmica organizacional contemporânea. **Revista Ifes Ciência**, v. 9, n. 1, p. 01-17, 2023.

BRASIL. **Projeto de lei do Senado nº 134, de 2018**. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, 2018.

BRASIL. **Lula: a palavra “obrigatoriedade” fará toda a diferença na equidade salarial**. Planalto, 2023.

BRASIL. **Governo aumenta participação das mulheres em cargos de liderança**. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, 2023.

BRASIL. **Governo anuncia Projeto de Lei para que mulheres e homens tenham salários iguais**. Ministério do Trabalho e Previdência, 2023.

CALCINI, Ricardo.; MORAES, Leandro Bocchi de. **A desigualdade racial no mercado de trabalho**. Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-nov-25/pratica-trabalhista-desigualdade-racial-mercado-trabalho>. Acesso em: 12 mai. 2023.

COLLING, Ana Maria. Violência contra as mulheres—herança cruel do patriarcado. **Diversidade e Educação**, p. 171-194, 2020.

CORDEIRO, Marinês Domingues. Reflexões da história do patriarcado para esses tempos de pós-verdade. **Caderno Brasileiro de Ensino de Física**, v. 37, n. 3, p. 1374-1403, 2020.

CÔRREA, Renan.; SEPULVEDA, Denize. A importância das discussões sobre gêneros e sexualidades nas escolas: combatendo práticas conservadoras misóginas e LGBTIfóbicas. **Instrumento: Revista de Estudo e Pesquisa em Educação**, v. 23, n. 2, p. 278-296, 2021.

COSTA, Fernando Nogueira da. **Perfil dos CEOs X Diversidade de Gêneros e Etnia**. Blog cidadania e cultura, 2021.

COTRIM, Luisa Rabioglio.; TEIXEIRA, Marilane.; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

DIÁRIO DE PERNAMBUCO. **Transfobia Mercado de trabalho fecha portas para os (as)**

trans Por trás do alto índice de prostituição entre trans e travestis no país estão o apartheid social que começa na sala de aula e ganha contornos dramáticos na hora da profissionalização. 2023.

SANTOS, Danielle Almeida.; PEREIRA, Rosangela Saldanha; BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho.** 2005.

FEIJÓ, Janaína. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho.**

FILIPPE, Marina. **Cresce o número de empresas com recursos e gestão dedicados a diversidade e inclusão, diz pesquisa.** Exame, 2023.

FERREIRA, Gabriela Esteves. **Da denúncia à proposição: a diversidade de gênero na comunicação organizacional.** 62f (curso de Relações Públicas), Frederico Westphalen, RS, 2021.

FRAGA, Aline Mendonça *et al.* As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

FIALHO, Camila Borges; ROSA, Ágata Figueiró da; GAI, Maria Julia Pegoraro.; NUNES, Andrieli de Fatima Paz. Empoderamento e Gênero: Um Estudo com Mulheres que Ocupam Cargos de Gestão em uma Universidade Federal. **Revista Administração em Diálogo**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 1-24, 01 jan. 2018.

FILIPPE, Marina. **Cresce o número de empresas com recursos e gestão dedicados a diversidade e inclusão, diz pesquisa.** Exame, 2023.

FRAGA, Aline Mendonça *et al.* As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **Revista Eletrônica do Trt-Pr**, [s. l], v. 10, n. 99, p. 48-64, maio 2021.

GABRIEL, Gisleuda de Araújo.; GABRIEL, Gislene Araújo. **Análise crítica de práticas sociodiscursivas ideológicas misóginas: a institucionalização da violência de gênero contra a mulher na esfera judicial.** Ilha do Desterro, v. 75, p. 31-53, 2023.

GOMES, Mércio Pereira. **Antropologia: Ciência do Homem: Filosofia da Cultura.** 2. ed., 4ª reimp. São Paulo: Contexto, 2013.

GONZAGA, Vanessa. **Em tempo de crise, mulheres são primeiras a serem demitidas, diz economista do Dieese.** Brasil de fato 20 anos, 2021.

JESUS, Joandson Santos.; COSTA, Elvio Carlos. Os desafios da gestão da diversidade nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 19, n. 2, p. 418-430, 2022.

LEITE, Gisele.; HEUSELER, Denise. **A presença da mulher na Segunda Guerra Mundial.** Jornal Jurid, 2019.

LEWGOY, Júlia. **Mais da metade das mulheres diz já ter sofrido assédio no mercado de trabalho.** Valor Investe, 2022.

LESLIE, Lisa M. Eficácia da iniciativa de diversidade: uma teoria tipológica de consequências não intencionais. **Academy of Management Review**, v. 44, n. 3, pág. 538-563, 2019.

LOURENÇO, Luísa. **Especial mulheres: o complexo mercado de trabalho para mulheres trans e travestis.** Globo, 2023.

MACEDO, Natália Guerra da Rocha,; PINHEIRO, Luana Simões. **Determinantes da participação das mulheres brasileiras na força de trabalho durante a pandemia da covid-19.** 2022.

MACHADO, Ralph. **Empresa poderá ter incentivo fiscal para combate à violência doméstica.** Camara dos Deputados, 2021.

MACHIN, Rosana et al. Diversidade e diferença: desafios para a formação dos profissionais de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 27(10):3797-3806, 2022.

MOTA, Denise. **Diversidade ainda enfrenta resistência nas empresas e não avança para altos cargos.** UOL, 2022.

MOTOKI, Ariane Márcia. **Gênero e trabalho: enfrentamentos e desafios das mulheres motoristas do transporte coletivo urbano da cidade de Uberlândia, no decorrer do ano de 2014.** 2015. TCC (Graduação) – Curso de História, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2015.

NEVES, Laura Furtado Bernardo; NUNES, Thaís Assunção. **Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho.** 2023.

NOGUEIRA, Natania. **A participação feminina na segunda guerra mundial.** História Hoje, 2023.

NUNES, Caroline Gomes Mendes. **Gestão da diversidade: uma análise das práticas de recursos humanos de uma empresa do setor de gases industriais.**

PEREIRA, Rosângela Saldanha *et al.* A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. In: II JORNADA INTERNACIONAL DE POLITICAS PUBLICAS, 2., 2005, São Luís. **II Jornada Internacional de Políticas Públicas.** São Luís: Ufma, 2005. p. 1-8.

PIRES, Roberto Rocha Coelho Organizador. **Implementando desigualdades: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas.** Rio de Janeiro: Ipea, 2019. 730 p.

REIS, Marlene Barbosa de Freitas. **Política pública, diversidade e formação docente: Uma interface possível.** Universidade federal do Rio de Janeiro, 279f (Doutora em Ciências), Rio de Janeiro, 2013.

RENNER, Jacinta Sidegum.; GOMES, Gisele. Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão. **Conhecimento & Diversidade**, v. 12, n. 27, p. 27-38, 2020.

RICHARDSON, Roberto Jarr. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2012.

RODOLFO, Beatriz Domingos et al. Gestão da diversidade nas organizações: os desafios para ser um líder inclusivo. **Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria**, v. 2, n. 1, 2021.

SAMPAIO, Denise Braga *et al.* Violência contra a mulher na perspectiva dos regimes de informação. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v. 14, 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. A pesquisa na pós-graduação em educação. *Revista Eletrônica de Educação*, v. 1, n. 1, p. 31-49, 2007.

SILVA, Juliana Tavares et al. Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 1, 2020.

SILVA, Ana Paula et al. Gestão da diversidade em contextos organizacionais. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 6, n. 1, 2022.

SOUZA, Ana Caroline da Silva et al. O valor da diversidade nas organizações: um mero discurso ou uma experiência efetiva. **Revista Valore**, v. 5, p. 371-383, 2020.

SOUZA, Edmacy Quirina de.; DINIS, Nilson Fernandes. Identidade e diferença nos espaços educativos infantis. **Revista práxis educacional** v.17, n.44, p. 423-442, 2021.

SOUZA, Talita de. **Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães**. 2021.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia.; AZEVÊDO, Ana Paula da Silva.; SANTOS, Manoela Alves. Gestão da diversidade: uma análise dos caminhos, estratégias e comunicação dos resultados. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 11, n. 14, pág. e344111436494-e344111436494, 2022.

VAZ, Daniela Verzola.; SANTOS, Danilo Braun.; LEICHSENRING, Alexandre Ribeiro. **Duração do emprego formal e desigualdade de gênero no Brasil: o caso das famílias de baixa renda**. *Anais*, p. 1-22, 2019.

VELOSO, Nívea Caixeta.; BATISTA, Gustavo Araújo. Identidade e diferença: uma abordagem no contexto social. **Cadernos da FUCAMP**, v. 16, n. 25, 2017.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**QUESTIONÁRIO****1. Qual é a sua idade?**

2. Qual é o nível de escolaridade?

Marcar apenas uma opção

- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação completa Mestrado
- Doutorado

3. Qual seu vínculo empregatício?

Marcar apenas uma opção

- Estagiária
- Autônoma
- Assalariada (CLT)
- Jovem Aprendiz
- Desempregada

4. Qual sua renda familiar mensal? (somando de todos que moram na sua casa)

Marcar apenas uma opção (IBGE)

- Até 1/2 salário mínimo
- Mais de 1/2 a 1 salário mínimo (
- Mais de 1 a 2 salários mínimos ()
- Mais de 2 a 5 salários mínimos ()
- Mais de 5 a 10 salários mínimos
- Mais de 10 a 20 salários mínimos
- Mais de 20 salários mínimos

5. Qual seu estado civil?

Marcar apenas uma opção

- Solteira
- Casada
- União Estável
- Divorciada
- Viúva

6. Qual sua Cor/Raça? (IBGE)

Marcar apenas uma opção

- Amarela (Pula para a pergunta 11)
- Branca (Pula para a pergunta 11)
- Indígena (Pula para a pergunta 11)
- Parda (Pula para a pergunta 7)
- Preta (Pula para a pergunta 7)

7. Em relação a mercado de trabalho, você acredita que mulheres pretas/pardas possuem as mesmas oportunidades de mulheres brancas?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

8. Em processo seletivo, você já passou por algum desconforto por ser uma mulher preta/parda?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

9. Você já se sentiu incapaz de conseguir um emprego devido a cor da sua pele?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

10. Compartilhe aqui alguma situação desconfortável por ser uma mulher preta/parda, vivenciada por você em um processo seletivo (que aconteceu com você ou que presenciou).

11. Qual sua identidade de gênero?

Marcar apenas uma opção

- Mulher Cis (que se identifica com o gênero biológico) (Pular para a pergunta 16)
 Mulher Trans (que se não identifica com o gênero biológico) (Pular para a pergunta 12)

12. Em relação a mercado de trabalho, você acredita quem mulheres trans possuem oportunidades diferentes de mulheres cis?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

13. Em processo seletivo, você já passou por algum desconforto por ser uma pessoa trans?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

14. Você já se sentiu incapaz de conseguir um emprego por ser uma mulher trans?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

15. Compartilhe aqui alguma situação desconfortável por ser uma pessoa trans, vivenciada por você em um processo seletivo (que aconteceu com você ou que presenciou).

16. Você tem filhos?

Marcar apenas uma opção

- Sim (Pula para a pergunta 17)
 Não (Pula para a pergunta 20)

17. Quantos filhos você tem?

Marcar apenas uma opção

- 1
 2
 3
 4
 5 ou mais

18. Considera difícil conseguir emprego sendo mãe?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não
 Talvez

19. Das perguntas abaixo, marque quais perguntas você já recebeu em uma entrevista de emprego?

Marque todas que se aplicam.

- Você é solteira?
 Você tem filhos? Está pensando em ter?
 Quantos filhos você tem?
 Com quem seus filhos ficam quando você sai?
 Está grávida?
 Seus filhos moram com quem?
 Qual a data da sua última menstruação?
 Qual método contraceptivo você utiliza?
 Seu marido se importa que você trabalhe fora?
 Seus filhos são do mesmo pai?
 O que você faria se você tivesse uma reunião importante e seu filho ficasse doente?
 Você já pensou em abandonar sua carreira para se dedicar à sua família??
 Seu filho possui alguma deficiência?
 Seu filho possui necessidades especiais? Ou Seu filho é especial?
 Outro:

20. Você cuida de alguma pessoa que precisa de cuidados especiais?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

21. Acredita que o fato de cuidar de pessoas que necessitam cuidados especiais, já te atrapalhou em algum processo seletivo?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

22. Das perguntas abaixo, marque quais perguntas você já recebeu em uma entrevista de emprego?

- Com quem a pessoa que você cuida fica quando você sai?
 O que você faria se você tivesse uma reunião importante e a pessoa que você cuida ficasse doente?
 Você já pensou em abandonar sua carreira para se dedicar a essa pessoa??
 Outro:

23. Qual a maior dificuldade para ingressar no mercado de trabalho?

Marcar apenas uma opção

- Preconceito
 Cultura organizacional da empresa
 Remuneração inferior à dos homens
 Conciliar trabalho e os cuidados com os filhos
 Falta de experiência
 Falta de tempo
 Escassez de vagas
 Outro:

24. Você acha que é mais provável a contratação de homens para cargos de chefia?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

25. Considera que há prioridade em promover os homens primeiro que as mulheres?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

26. Você já se sentiu incapaz de passar em uma vaga por ser mulher?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

27. Você já recebeu alguma pergunta constrangedora durante uma entrevista de emprego?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

28. Você já se sentiu desconfortável para continuar um processo seletivo?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

29. Em seleções, sempre te fazem perguntas profissionais ou também fazer perguntas pessoais?

Marcar apenas uma opção

- Somente profissionais
 Profissionais e pessoais
 Somente pessoais

30. Você já foi assediada sexualmente em alguma entrevista de emprego?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

31. Já recebeu algum tipo de "cantada" em entrevista de emprego?

Marcar apenas uma opção

- Sim
 Não

32. Das frases abaixo, qual você já ouviu em entrevista de emprego?

Marque todas que se aplicam.

- Você é linda, por que está solteira?
 Você tem namorado? Ele é ciumento?
 O que você estaria disposta a fazer para conseguir esse emprego?
 Já ficou com algum colega de trabalho?
 Já ficou com algum chefe?
 O que acha de usar roupa curta e decote no local de trabalho?
 Você já dormiu com alguém para conseguir algum emprego ou promoção?
 Você treina? O que faz pra manter esse corpinho?
 Você flertaria com clientes pra ganhar vantagem?

Outro:

33. Compartilhe aqui alguma situação negativa, vivenciada em um processo seletivo (que aconteceu com você ou que presenciou):
