



25 a 28
setembro
2024
Campus Central UEPG
Ponta Grossa | PR

Explorando as Interseções das Inteligências
Artificiais na Sociedade Atual

Realização:



Apoio:



COMTURPG



ESTÁGIO E DESIGUALDADE DE GÊNERO: O INÍCIO NO MERCADO DE TRABALHO E OS SEUS DESAFIOS

INTERNSHIP AND GENDER INEQUALITY: THE START OF A PROFESSIONAL CAREER AND ITS CHALLENGES

ÁREA TEMÁTICA: COMPORTAMENTO E INTERAÇÕES SOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Luíza Botega Goularte, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, luluzab.goulart@gmail.com

Beatriz Miranda Sommer, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, beatrizsommer@hotmail.com

Ani Caroline Grigion Potrich, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, anipotrich@gmail.com

Otávio Kich Mata, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, otaviokmkm@gmail.com

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar a percepção de estudantes de Administração sobre as desigualdades de gênero no trabalho durante a experiência de estágio. Para tanto, por meio da metodologia história oral temática, foram entrevistadas três estagiárias e três estagiários com o intuito de aprofundar algumas questões. De modo geral, observou-se que desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho são sofridas pelas mulheres logo na fase do estágio, especialmente o assédio moral e sexual. Identificou-se também um menor valor médio da bolsa de estágio delas em comparação com os estagiários, ainda que a maioria dos respondentes afirme não haver diferenciação no valor da bolsa para funções iguais. Quanto à conciliação entre vida pessoal, acadêmica e estágio, não foram reveladas significativas diferenças, o que provavelmente é influenciado pelo fato de serem, em sua maioria, pessoas jovens, solteiras e sem filhos. As possibilidades de efetivação foram consideradas equivalentes por grande parte dos respondentes, entretanto muitos deles percebem mais homens na liderança, trazendo a reflexão acerca do teto de vidro. Por fim, este trabalho traz contribuições ao campo de estudo da Administração, às organizações e à sociedade em geral, compartilhando conhecimentos e reflexões acerca de um tema emergente e necessário para melhorar as relações sociais.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Mercado de trabalho; Estágio; Administração.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the perception of Management students about gender inequality at the work environment during internship experience. Therefore, three male and female interns were interviewed to deepen some questions. Altogether, it was observed that some of the gender inequalities were suffered by women since the internship period, especially moral and sexual harassment. It was also identified that women have lower mean payment values when compared to men, even though the majority of the answers affirm that there is no difference in values established for equal positions. Regarding the compromise among personal life, academic life and internship no significant differences were reported, most likely because of the fact that most of the women interviewed were young, single and childless. The possibilities of hiring were considered equivalent by the majority of the answers although many of them realize that there are more men in leadership positions, which enable to think over the glass ceiling. Finally, this study contributes to the Management field of study, to

organizations and to society in general by sharing knowledge and reflections about a theme on the rise and necessary to improve social relations.

Keywords: Gender inequality; Job market; Internship; Management.

1. INTRODUÇÃO

A Administração enquanto atividade humana está presente há séculos na sociedade, embora não exista um momento exato que marque seu início. O reconhecimento desta atividade como um conjunto de conhecimentos e habilidades possíveis de serem ensinados e apreendidos é recente. Segundo De Mello e Cavalcanti (2020), a escolha do curso de Administração está bastante relacionada com o fato de este curso apresentar-se como uma alternativa capaz de oferecer uma posição de destaque no mercado de trabalho, possibilitando diferentes áreas de atuação e também contribuindo para o sonho de ter o próprio negócio.

Com isso, a formação universitária, dentre seus diferentes objetivos, visa proporcionar o conhecimento e habilidades necessárias para que os indivíduos possam entrar no mercado de trabalho. Contudo, percebe-se, muitas vezes, que existe a falta de conexão direta entre a teoria desenvolvida com a prática real que será vivenciada, posteriormente, pelos indivíduos. Nesse sentido, tem-se que ao atuar em programas de estágio, os estudantes desenvolvem suas primeiras experiências e adquirem as competências necessárias para uma boa posição no mercado de trabalho. Desse modo, o estágio atua como uma integração entre os aspectos desenvolvidos na universidade, com a questão prática demandada pelo mercado (Gouvêa, Oliveira, Costa & Pacheco, 2020). Posto isso, os programas de estágio representam um elemento curricular importante, visto que “a prática é fundamental ao desenvolvimento da educação gerencial” (Cassundé, Oliveira & Alencar, 2017, p. 602).

Nesse sentido, Cassundé et al. (2017) destacam que a teoria repassada em sala de aula assegura o contato com o conhecimento científico, porém isso não é suficiente ao considerar que a Administração abarca a junção de ciência e técnicas aplicadas às organizações. Os autores expõem, ainda, que o estágio possibilita aos alunos um contato prévio e direto com a realidade profissional, impulsionando competências e habilidades intrínsecas à sua futura profissão. Além disso, nele é desenvolvida a capacidade de liderança e de trabalho em equipe, os quais compreendem, em relação à prática profissional, parte da contribuição do estágio em Administração para a formação do graduando (Gomes, Teixeira, 2016). Nessa perspectiva, o estágio permite experimentar o cotidiano organizacional e os modos de funcionamento presentes naquele ambiente, proporcionando uma proximidade com a realidade do administrador e contato com o ambiente em que este atua (Cassundé et al., 2017).

Assim, o estágio se torna fundamental para preparar os estudantes para o mercado de trabalho, que, em bom funcionamento, é elemento essencial para o desempenho da economia. Com isso, no mercado de trabalho estão envolvidos diversos fatores e atores (Oliveira & Piccinini, 2011), sendo que os últimos compreendem homens e mulheres e, por conta dessa composição, o mesmo se defronta com questões de gênero. Portanto, no estágio, a situação não é muito diferente, tem-se que desigualdades, como a de gênero, podem ser experienciadas ou presenciadas durante este processo de aprendizagem. Dessa forma, ao associar gênero e mercado de trabalho é relevante compreender que as relações de gênero desempenham um papel na estratificação de tal mercado.

Nesse sentido, tem-se que “sexo” e “gênero” não são sinônimos ou termos substitutos, visto que o primeiro possui relação com os aspectos biológicos entre homens e mulheres, já o segundo é uma construção, fundamentada na definição de papéis sociais (Cobo, Cruz & Dick, 2021). Assim, tem-se que as noções do homem como forte e a mulher como frágil fundamentam a formação de desigualdades entre homens e mulheres, contribuindo para a manutenção das relações de dominação, exploração e opressão das mulheres (Amaral, 2012). Ao passo disso, justifica-se a importância de buscar a desconstrução dos estereótipos de gênero, os quais consistem em representações generalizadas e compartilhadas pela sociedade,

determinando padrões sobre o que homens e mulheres devem ser e fazer, sendo tais estereótipos o alicerce dos preconceitos (Charaudeau, 2017).

Diante dessa perspectiva, frequentemente, a força de trabalho feminina é vista como uma força de trabalho complementar, considerada um elemento secundário das possibilidades reais da mulher e de seu projeto de vida. O homem ao ser provedor do lar, deixou subentendido, por muitos anos, que a mulher não precisava e nem deveria ganhar dinheiro. As mulheres que necessitavam ter ganho monetário, seja porque ficavam viúvas ou porque eram de classes mais baixas, acabavam por fazer doces e bordados para vender, além de outras atividades pouco valorizadas e mal vistas pela sociedade (Probst, 2003).

Com isso, incluir a concepção de gênero nos estudos acerca do trabalho auxilia na compreensão da performance e características da estruturação desse mercado, envolvendo questões referentes ao emprego e desemprego, hierarquização, segmentação e precarização, ao passo que as relações de gênero influenciam a estratificação desse espaço (OIT, 2010). Isto posto, Da Costa e Soares (2022) reiteram a existência de disparidades de gênero vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, como menores salários, mesmo em cargos equivalentes, dupla jornada de trabalho, bem como concentração de mulheres nos setores laborais com menores remunerações. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), em 2019 as mulheres receberam cerca de 77% do rendimento mensal dos homens, deixando explícita uma menor remuneração pelo seu trabalho.

Para Araújo e Ribeiro (2002), a discriminação geradora das desigualdades salariais se manifesta ao distinguir os indivíduos com base em suas características visíveis, como o gênero, em que os julgamentos induzem a discriminação sem que as pessoas tenham a oportunidade de mostrar suas capacidades produtivas. Esse processo faz com que muitas mulheres, embora possuam escolaridade, experiência e produtividade igual ou superior às dos homens, não obtenham a mesma remuneração. Em relação à dupla jornada, para Silva, Gatto e Costa (2022), no âmbito familiar pós-moderno elas permanecem sendo as responsáveis pelos afazeres de casa e pelo cuidado com os filhos, tendo de conciliar isso com a mobilidade e flexibilidade demandadas pelas organizações. Segundo os autores, a conciliação do tempo é um grande desafio de permanência no mercado de trabalho e de ascensão profissional.

Considerando a segregação horizontal, percebe-se a concentração de mulheres em profissões voltadas especialmente aos cuidados e à ajuda, fato este reflexo do papel de protetora que lhes foi atribuído e que se transpôs também para a esfera pública (Zauli, Souza, Sales, Tadaiesky & Rocha, 2013). Somado a isso, as mulheres, no mercado de trabalho, sofrem também com o fenômeno do teto de vidro, o qual representa as barreiras que impedem a progressão hierárquica delas dentro das organizações (Barreira, 2021). Conforme Freitas (2001), comumente as relações de assédio sucedem entre um superior e um subordinado, sendo, na grande maioria dos casos, o primeiro sujeito do sexo masculino. Ao passo disso, Barros (2008, p. 74) afirma que “ainda hoje a violência sofrida pelas mulheres no lar, nos diversos continentes, é um fato aterrorizador e ela se projeta também no trabalho, principalmente sob a forma de assédio sexual e assédio moral, dos quais elas são as principais vítimas”.

A partir da relevância da relação do estágio com o desenvolvimento dos estudantes e a existência de estereótipos de gênero nesses espaços organizacionais, este estudo objetiva investigar a percepção dos estudantes de Administração sobre as disparidades de gênero no ambiente do estágio. Para isso, visa-se analisar como o estágio auxilia na formação em Administração e na inserção no mercado de trabalho, bem como averiguar as experiências dos estudantes de Administração sobre a desigualdade de gênero durante o estágio.

Cabe, então, revelar que, conforme a Organização Internacional do Trabalho (2010), mulheres e negros, que juntos representam a maior parte da força de trabalho no país, são detentores dos piores indicadores do mercado de trabalho no que tange esses fatores. Além disso, a Organização Internacional do Trabalho evidencia que a produção de conhecimento acerca dos fatores que determinam e perpetuam as desigualdades de gênero é essencial para a criação de

medidas eficazes para reduzir a desigualdade de oportunidades. A tomada de consciência e questionamento assumem, assim, importantes formas de resistência, fundamentais para estimular processos de mudanças nas relações de gênero (Cappelle, Melo, Brito & Brito., 2004). Logo, julga-se que as desigualdades de gênero necessitam ser melhor compreendidas, especialmente em um ambiente onde as mulheres vêm gradativamente conquistando espaço e visibilidade, como é o caso do mercado de trabalho (Lemos, Mello & Guimarães, 2014).

Tais conhecimentos e reflexões incluem, além de outros aspectos, o aprofundamento e maior produção teórica que evidenciem e analisem criticamente tais desigualdades. Com isso, torna-se fundamental ampliar os estudos, nessa perspectiva, relacionados ao estágio, visto que este é uma das primeiras oportunidades dos estudantes utilizarem e aperfeiçoarem suas *hard skills* e *soft skills* (Franco-Ángel, Carabali & Velasco, 2023). Assim, reconhecer tais desigualdades e enfrentá-las é relevante para ambas as partes, organização e estagiário, uma vez que a sobrevivência e o progresso das organizações estão sujeitos ao reconhecimento das pluralidades existentes em cada indivíduo e à gestão da diversidade, portanto, findar as desigualdades de gênero também deverá ser de interesse das organizações (Suharnomo, 2018). Já para os estudantes, reconhecer estas desigualdades ainda no processo de estágio contribui para que estes tenham consciência do que possivelmente enfrentarão no decorrer de suas trajetórias e, então, torna-se possível traçar planos de ação para atuar nesta realidade e até mesmo intervir com intuito de modificá-la.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, buscando descrever os fatos ou fenômenos investigados, bem como desenvolvendo relações entre as variáveis analisadas (Vieira, 2010). No aspecto da forma de investigação, tem-se um estudo de campo, o qual é baseado na análise e observação direta da realidade estudada, sem a interferência do pesquisador (Mazucato, 2018). Trata-se, ainda, de uma pesquisa com método qualitativo, em que a coleta dos dados acontece diretamente, por meio de entrevistas com questionamentos abertos, ocorrendo, com isso, uma interpretação do pesquisador sobre as informações obtidas (Pereira, 2018).

Dessa forma, para determinar os participantes do estudo, consideraram-se critérios de acessibilidade, sendo dispensados procedimentos estatísticos. Por conseguinte, julgou-se satisfatório o número de seis entrevistas, três pessoas do gênero feminino e três pessoas do gênero masculino, tendo em vista o que Vergara (2008) chama de ponto de saturação, que é o momento quando as respostas passam a repetir dados já coletados e sem acrescentar demais informações relevantes à pesquisa. Por se tratar de um tema complexo, preservou-se a identidade dos entrevistados, a fim de que estes pudessem falar mais abertamente sobre o assunto. Para substituir seus nomes foram utilizados nomes de homens e mulheres pioneiros na busca pela igualdade de gênero, são estes: François Poullain de la Barre, adaptado para Francisco; Marquês de Condorcet, adaptado para Marcos; John Stuart Mill; Nísia Floresta; Leila Diniz; Bertha Lutz. O perfil dos entrevistados e das respectivas organizações pode ser verificado no Quadro 1. Apenas cabe informar, visto que não consta no quadro, todos são estudantes da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), solteiros e não possuem filhos.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Entrevistado(a)	Gênero	Idade	Tempo de Estágio	Área do Estágio	Ramo de Atuação	Tipo de Organização
Francisco	Masculino	23	5 meses	Marketing	Telecomunicações e redes	Privada
Marcos	Masculino	22	10 meses	Controladoria e Finanças	Tecnologia	Privada
John	Masculino	24	5 meses	Responsabilidade Social	Geração e transmissão de energia	Economia Mista
Bertha	Feminino	22	3 meses	Centro de estudos e aperfeiçoamento	Jurídico	Pública
Leila	Feminino	22	9 meses	Recursos Humanos	Jurídico	Pública
Nísia	Feminino	25	4 meses	Recursos Humanos	Construtora	Privada

Fonte: Elaborado pelos autores.

Como forma de analisar os entrevistados, fez-se uso da história oral temática. Esta compreende um método de pesquisa que utiliza a técnica de entrevista para registrar narrativas da experiência humana (Freitas, 2006). Logo, elaborou-se um roteiro de entrevista, reconhecendo a entrevista como um método que possibilita a formulação de perguntas com caráter direto, e preciso, bem como conectadas com as particularidades do público analisado (Mazucato, 2018). Devido a essa liberdade de outras questões serem feitas e da possibilidade de haver conversação entre entrevistado e entrevistador, trata-se de uma entrevista semiestruturada. Assim, o roteiro é composto por 9 questões amplas, cujo intuito é que o entrevistado relate suas percepções. Referente à realização das entrevistas, estas se sucederam nas dependências da UFSC e tiveram duração média de 30 minutos cada. Foram gravadas em áudio com consentimento dos entrevistados, que assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido para deixar registrado a autorização de transcrição e divulgação do que foi por eles falado, mediante preservação do anonimato.

Para a análise das entrevistas, adaptou-se a proposta de Mattos (2005) com quatro fases principais. A primeira recupera o momento da entrevista, transcrevendo as gravações e fazendo uso das anotações que estejam disponíveis. A segunda fase diz respeito a uma análise básica do texto de entrevista, de modo a observar como se desenvolveu o contexto pragmático do diálogo. Reconhecendo a importância de aproximar os relatos, na terceira fase se propõe a montagem das falas, visando instrumentar a fase seguinte por meio da análise dos significados das respostas, promovendo a visualização de conjunto das observações colhidas. Na última fase, foi novamente realizada uma análise do conjunto de respostas, identificando “respostas retardadas” ou “antecipadas”, bem como reconhecer falas que criam sentidos novos quando vistos em conjunto para, então, elaborar o texto acadêmico de análises.

3. RESULTADOS

A partir da metodologia história oral temática, desenvolvem-se os relatos, experiências e percepções de estagiários e estagiárias. Inicialmente, compartilha-se do entendimento de que o estágio auxilia na formação acadêmica, reconhecendo que esta deve contemplar a aprendizagem de conteúdos próprios da profissão escolhida, bem como criar recursos que propiciem, em nível prático, o aprimoramento de habilidades e atitudes. Tais constatações podem ser observadas nas falas dos diferentes entrevistados:

Foi com o estágio que, de fato, eu via sentido no que eu estava estudando. (Bertha)

Eu acho bem importante realizar o estágio durante a graduação, porque vários dos conteúdos que a gente vê em sala de aula, a gente consegue perceber como eles são aplicados dentro da empresa [...] e aí eu acho que te faz refletir sobre esse conteúdo e te faz, realmente, aprender. (Nísia)

Acho que a convivência nos ambientes me auxilia como profissional, é muito diferente do que na sala de aula. [...] Fora que às vezes a gente tem uma percepção de que a gente gosta de tal coisa e na prática vê que não é bem assim, e daí vai vendo que gosta de outra área. (Leila)

Posto isto, percebe-se que o estágio, ao possibilitar a inserção do acadêmico na organização, oferece condições para que este consiga analisar a realidade interna fazendo relações com a realidade externa. Entretanto, Nísia e Francisco reconhecem que há outras variáveis das organizações que não permitem o total aproveitamento do estágio.

Eu acho que depende do estágio. Como eu fiz estágio na “organização pública Z” eu acho que ele te dá uma vivência do serviço público, por exemplo. [...] Agora que eu estou trabalhando numa empresa privada, tu percebe bastante a diferença. [...] Sei lá, eu imaginava uma coisa e estou vendo que no mercado tu tem que, sei lá, ser mais maliciosa assim. (Nísia)

No início da faculdade eu fazia estágio na “organização pública X” e, meu, tu não tinha relação nenhuma ali. Tu fazia um papel totalmente burocrático, né, que tu não via o final do processo. [...] Mas agora com o passar do tempo, que a gente vai conquistando umas condições melhores no mercado, com certeza. Mas a empresa

tem que te proporcionar, depende muito da empresa. Eu trabalhei em outras empresas, que não davam tanta oportunidade para se desenvolver, participar ativamente dos processos da empresa. (Francisco)

Os processos de seleção para o preenchimento das vagas de estágio podem ser muito semelhantes aos utilizados em vagas de emprego. Alguns recursos foram mencionados pela maioria dos respondentes, como análise de currículo e entrevistas. Já em algumas organizações públicas, a nota da graduação foi utilizada como base para a seleção. Entretanto, ainda que tenham sido utilizados métodos menos objetivos no setor privado e de economia mista, nenhum dos estagiários e estagiárias mencionou elementos diretamente ou indiretamente discriminatórios nos processos de seleção. Entretanto, Nísia fez um comentário que apontava perguntas feitas que poderiam indicar critérios discriminatórios:

[...] a conversa foi fluindo para o lado pessoal que, agora pensando, eu acabei comentando que eu moro com a minha irmã, então assim, eu acho que não foi perguntado diretamente, mas a conversa foi fluindo que, por exemplo, se eu tivesse filhos eu teria comentado. Não sei, se eu fosse casada eu teria comentado. Mas tipo assim, eu já comentei que eu não tenho carteira de habilitação, então dirigir eu não poderia. Que eu tenho a graduação, porque assim, essa disponibilidade de viajar é uma coisa que acontece lá na empresa. [...] Mas a princípio assim, como o meu papel de estágio era pra compras isso não era uma preocupação, mas acabou fluindo esse assunto com quem eu moro, essas coisas. (Nísia)

Pelo relato de Nísia, constata-se que as entrevistas podem ser utilizadas não apenas para analisar as competências técnicas dos concorrentes, mas também captar informações pessoais que por vezes podem conduzir aos vieses inconscientes.

Entende-se que os papéis de gênero, ou seja, a determinação de padrões do que homens e mulheres devem fazer, têm grande influência sobre o trabalho das pessoas (Da Costa & Soares, 2022). Diante disso, foi solicitado que falassem sobre as atividades desenvolvidas no estágio. Todas as respostas se mostraram negativas em relação às possíveis discriminações nas atividades solicitadas. No entanto, a percepção de Bertha se diferenciou.

Atualmente, trabalho em uma sala com cinco mulheres e ao lado tem uma sala conjunta, assim, a porta é meio que... são duas salas que são separadas só por uma parede e também são quatro mulheres e um homem, só tem mais um promotor na sala. Então eu acho que não influencia justamente por não ter homens. Acho que se a sala fosse composta por mais homens do que mulheres ou só homens, com certeza iria influenciar. [...] Eu acho que o tratamento é completamente diferente quando você é mulher dentro do estágio. (Bertha)

Outra resposta que cabe destacar é a dada por Francisco. Além de afirmar que não há distinção de atividades em função do gênero, ele informou que a ele é concedido bastante participação e respeito. À vista disso, questionou-se sua percepção sobre uma possível mudança nesse relacionamento caso fosse uma estagiária no seu lugar e a resposta foi essa:

Estou entrando no lugar de uma menina. Mas eu vejo assim a questão do gênero lá... ela ainda tem participação na minha área, porque ela tem muito conhecimento, ela ficou praticamente dois anos lá fazendo o que eu faço hoje. Ela ainda dá muita opinião, até porque eu sou relativamente novo e não tenho tanto conhecimento. E ela, assim, é muito respeitada, sabe?! [...] Ela é bem, como é que eu posso dizer, bem "porreta" assim, desculpa o palavreado, mas ela é muito respeitada assim. Todo mundo ouve ela, apesar de ela ser estagiária, ela tem muito mais tempo de casa do que muita gente efetiva lá. Muita gente entrou há menos tempo do que dois anos, e ela entende muito, sabe?! Todo mundo ouve ela e respeita as opiniões 100%, eu acho que não tem discriminação. (Francisco)

A partir da percepção do respondente parece que, de fato, é concedida participação e respeito independente do gênero. Entretanto, convém trazer uma discussão em cima da frase “ela, tudo bem, ela tem a personalidade forte. Ela é bem, como é que eu posso dizer, bem ‘porreta’ [...]”. Tal expressão traz uma contradição muito bem colocada por Neto, Tanure e Andrade (2010), em que a mulher em seu estado natural é entendida como um ser delicado, frágil e atencioso, porém para ser respeitada precisa raciocinar, agir e trabalhar “como homem”, tendo que fazer

uso de atributos considerados masculinos pela ótica dos estereótipos de gênero.

Não mais se relacionando ao gênero, mas aos estagiários em geral, John revela que a diferenciação de atividade não se dá em função do gênero, mas pelo fato de ser estagiário.

Na empresa onde eu trabalho eles abusam bastante dessa questão de a pessoa ser estagiário para solicitar para levar coisas em determinado lugar, para pedir para pegar coisa em algum lugar e geralmente eles não pediriam para outros funcionários fazerem isso. (John)

À vista disso, há uma falta de conscientização quanto ao real propósito do estágio. Ademais, considerando a expressão “abusam bastante dessa questão de a pessoa ser estagiário”, possivelmente trata-se de discriminação contra a posição de estagiário.

Também julgou-se relevante saber a proporção de estagiários e estagiárias nas organizações, bem como potenciais diferenças de remuneração. Com relação ao número de estagiários e estagiárias na organização, a maior parte dos entrevistados acredita ser proporcional, apenas Francisco e Leila apontaram situações diferentes:

Eu vejo bem mais estagiárias do que estagiários. (Francisco)

Eu não sei dizer, porque como é por nota né, não existe essa questão de entrevista. Mas em Administração eu percebo que há um maior número de mulheres, assim que são chamadas né, que eu percebo de colegas que estão lá em outros setores. (Leila)

Nota-se, então, que quando não percebido um número proporcional de estagiários e estagiárias, acredita-se ter mais mulheres, constatando-se um alto número de mulheres na base da hierarquia. Já referente à concentração de estagiários e estagiárias em áreas distintas, a maioria dos entrevistados se manteve não percebendo diferenciação, apenas Francisco e Leila que novamente tiveram percepções divergentes do restante do grupo:

Eu acho, não tenho certeza, é percepção. Eu acho, nas áreas de humanas, assim, eu vejo muita estagiária. Nas áreas de engenharia, cara, essa minha amiga que eu estou substituindo ela é uma, assim. Sei lá, tem quase 300 estagiários na “organização privada Y” e na engenharia eu conheço ela de estagiária, mais ninguém. Tem muito estagiários e ela de estagiária, perdida ali no meio dos homens, né. (Francisco)

Eu acredito que onde eu estou né, que é no RH, que tem mais mulheres. Agora, por exemplo, na divisão de tesouraria acho que tem mais homens. Acho que existe um pouco essa tendência de no RH se concentrar mais mulheres, falam muito isso né, não deveria ser assim, tipo "ah, RH é área de mulher e tal". (Leila)

O fato de terem mais estagiários em algumas áreas e estagiárias em outras é reflexo do número de matrículas de acordo com cada curso. Assim, apesar da escolha do curso ser uma decisão própria, ela sofre influência de fatores externos, como a cultura na qual estamos inseridos. Dessa maneira, os estereótipos acabam moldando o interesse dos indivíduos, bem como seu comportamento e autoconceito (Charaudeau, 2017).

Verificou-se também que, apesar dos entrevistados afirmarem que as bolsas são iguais entre estagiários com funções semelhantes, Francisco e Bertha apontaram que a bolsa-auxílio varia entre as áreas, demonstrando a existência de algumas áreas mais valorizadas:

Varia. Ela que faz engenharia recebe R\$350,00 a mais que eu. Estagiários de engenharias são diferenciados dos outros estagiários todos. A bolsa é R\$350,00 mais alta. (Francisco)

No meu penúltimo estágio quem era da área de TI (Tecnologia da Informação.), por ser uma empresa de tecnologia, quem era de TI recebia mais. (Bertha)

De acordo com a Lei 11.788 o estágio pode ser realizado pela mesma parte concedente por um período máximo de dois anos (Brasil, 2008). Portanto, caso haja interesse mútuo da pessoa permanecer na organização, há a possibilidade de efetivá-la durante ou ao final desse período, exceto em organizações que têm suas contratações submetidas aos concursos públicos. Diante disso, perguntou-se aos entrevistados se eles percebem influência do gênero nas possibilidades de efetivação. Entre aqueles que estagiam em empresas privadas as

respostas foram unânimes, uma vez que todos acreditam não haver influência do gênero nesse processo, considerando que homens e mulheres possuem as mesmas chances. Quanto às possibilidades de crescimento as percepções se mantiveram positivas, entretanto, ao analisar as respostas sobre a proporção de homens e mulheres entre os empregados e cargos de chefia, veio à tona o entendimento de que possa haver influência do gênero no que tange às possibilidades de efetivação e crescimento.

Na fala de Marcos, por exemplo, apesar da liderança ser bastante distribuída, no que se refere aos empregados o número de homens e mulheres é bastante desigual:

É uma empresa de software né, então se tu me perguntar assim, na parte técnica, cara, uns 95% pra mais são homens. Daí na minha área tem eu e meu chefe de homens, o restante são mulheres. RH são todas mulheres. Mas por ser uma área técnica, engenharia essas coisas, acaba querendo ou não tendo mais homens. Na gerência está melhor distribuído. (Marcos)

Outra vez, nota-se a presença da segregação horizontal e estereótipos de gênero. Francisco, por sua vez, não percebe que o negócio da empresa onde estagia determina uma proporção diferenciada de empregados e empregadas, mas afirma que a proporção igualitária não se mantém em todos os setores. O mesmo justifica sua resposta com base em estereótipos de gênero, ainda que a intenção não fosse essa.

Tem cargos na “organização privada Y” que é direcionado somente à mulheres, engraçado isso. [...] A gente tem máquinas de fazer as placas de circuitos e tal, muita coisa a máquina faz e alguns procedimentos mulheres fazem. Eu acredito que por ter, mulher é mais delicada, tá não vou... não coloca isso no seu trabalho (risos), mas eu imagino, no geral, que as mulheres sejam mais delicadas do que os homens, né?! E elas fazem na “organização privada Y” o trabalho de colocar as pecinhas. [...] Na linha de produção é só mulheres colocando e soldando as plaquinhas. (Francisco).

No que se refere à liderança, Francisco afirma ter mais homens:

Mas na liderança eu vejo mais homens, isso é visível [...]. O segmento de rede é dividido em redes com fio, redes sem fio, vários mini grupos e praticamente todos os gerentes dos segmentos são homens, tem uma só que é mulher. Isso se aplica também para as outras áreas, mais homens na liderança. (Francisco)

Portanto, dentre os respondentes que têm a possibilidade de serem efetivados, ou a proporção de empregados é maior entre os homens, ou os cargos de liderança são ocupados majoritariamente por eles, não sendo mencionado um completo equilíbrio. No mais cabe destacar as falas da Leila e John que trazem percepções acerca das organizações públicas.

No RH eu percebo que tem um maior número de mulheres [...]. Agora se fosse na torre 1, com certeza a proporção era muito maior de homens do que mulheres, porque era onde estavam alocados os desembargadores e que, via de regra, 99% é homem. Então depende muito da área. [...] mas eu julgo dizer, chutando alto assim, que tem mais homens do que mulheres sim. Porque essa área do Direito, predominantemente nos cargos maiores hierarquicamente são homens. [...] E eu posso dizer isso porque como eu cuido diretamente dos cargos comissionados e efetivos, eu vejo o nome das pessoas e percebo que tem muitos homens. (Leila)

Na minha percepção é proporcional, não tem um maior percentual de homens, embora na área que eu trabalho tem uma mulher que trabalha com a questão de gênero dentro da empresa e ela afirma que existem menos mulheres em cargos de chefia dentro da organização. Homens geralmente possuem os cargos de chefia e não as mulheres. (John)

De acordo com as percepções das entrevistadas e do entrevistado, notam-se semelhanças com o setor privado, porém com menor diversidade na liderança. Isso confirma o argumento de Fernandez e Marques (2024), que afirmam que as mulheres enfrentam barreiras para ascender aos cargos de liderança executiva que são concedidos por meio de nomeação.

Considerando a hierarquia organizacional existente nas empresas, sabe-se que os estagiários se encontram entre as posições mais baixas. Logo, julgou-se importante compreender se estes percebem diferença no tratamento recebido pelos demais membros da organização. Foi

constatado que há diferença entre o setor público e privado no que diz respeito ao tratamento dos estagiários e às atividades solicitadas a estes. Algumas respostas são evidentes:

Então, quando você está num órgão público, você é apenas um estagiário, então eles vão te chamar de estagiário. [...] Quando você está numa empresa privada [...] eu era uma pessoa. Então eu nunca ouvi, por exemplo, eu ser chamada de estagiária, coisa que eles não tinham. [...] A gente só trabalhava menos horas, mas só isso que diferenciava. (Bertha)

Eu acho que por ser uma empresa pública e ter muitos funcionários com dez, vinte, trinta anos de carreira, existe uma visão muito limitada do que é o estagiário, sabe?! [...] É muito subaproveitado, apesar de ser estagiário de nível superior, sabe?! (Leila)

Na empresa que eu estou, se a tua atividade tem que tirar quinze mil cópias de xerox é tu que vai fazer. [...] No antigo estágio não, e era uma chefe mulher. Ela jamais tirava cópia, ela jamais digitalizava, ela jamais levava um documento para alguém, porque isso não era uma atividade que competia a ela e sim a um estagiário. [...] A minha chefe pedia desculpas depois de fazer isso, mas ela pedia desculpas por, vamos dizer assim, por protocolo e não porque ela achasse que estava fazendo alguma coisa errada. (Nísia)

Francisco, por sua vez, não comparou o tratamento com uma organização do setor público, mas com uma outra empresa do setor privado.

Como se tu fosse um efetivo, tanto que na tua assinatura, nenhum lugar diz que tu é estagiário, a não ser no teu termo de estágio e no teu contrato com a “organização privada Y”. Mas o teu e-mail não tem que tu é estagiário, no teu crachá não tem. Tu é tratado como um funcionário. Isso é muito legal, assim. Já participei de... na “organização privada C”, por exemplo, estagiário era discriminado, assim, era o lixo, do lixo, do lixo, sabe?! Ninguém te ouvia, tu não tinha opinião pra nada e lá na “organização privada Y”, assim, não existe. (Francisco)

Marcos e John não fizeram comparações com estágios anteriores, mas este último, que estagia em empresa de economia mista, mencionou serem atribuídas determinadas atividades aos estagiários que não são solicitadas aos empregados. Isto posto, percebe-se que em algumas organizações há uma cultura de discriminação contra o estagiário, sendo estas, pelo menos no estudo em questão, principalmente do setor público. Reconhecendo essa diferenciação no tratamento, questionou-se sobre possíveis situações desconfortáveis ou humilhantes que tenham vivenciado. Dentre os estagiários, somente Francisco relatou um acontecimento ocorrido no seu estágio anterior, o qual já havia acontecido com o estagiário anterior, enquanto que Marcos e John afirmaram nunca ter passado por situações nesse sentido.

Eu trabalhava na “organização pública B” e tinha um senhor lá que fazia uns convites meio inconvenientes, assim. Ele tinha uma cobrança especialmente comigo, ele era um servidor público, já devia estar quase se aposentando. [...] Isso me deixava bem desconfortável em algumas situações, assim. Todo mundo percebia mas todo mundo ficava meio “ah, não vou falar nada, é meio chato, ele já tem mais idade. Ninguém vai encher o saco dele”. [...] Era meio chato assim, mas, tudo bem, eu tinha jogo de cintura, eu sempre conseguia desviar e não me afetava muito, mas era chato. (Francisco)

Em contrapartida, as estagiárias vivenciaram situações desconfortáveis, inclusive provocadas por diferentes pessoas. Quanto a possíveis casos de assédio moral, alguns relatos foram feitos:

A minha antiga chefe, sim, às vezes ela gritava com a gente. [...] por mais que ela fizesse reclamações para outras pessoas, eram sempre reclamações educadas, de sentar e conversar, precisar conversar e aí falar. Com a gente ela já explodia [...]. (Nísia)

[...] o coordenador também que às vezes jogava pasta, bufava, batia na mesa e jogava pasta assim no chão, virava as costas e ia embora. [...] então assim, ele tinha um comportamento mais agressivo com a gente, com as meninas. (Nísia)

No meu segundo estágio, a minha chefe, ela imprimiu uma vez a lista dos pontos [...] Eu entrava à uma e saía às cinco, e teve alguns dias que eu cheguei antes, mas continuava saindo às cinco [...]. Teve três dias, três ou quatro, [...] e ela grifou aqueles dias e me chamou “ah, você não pode fazer isso, você não pode chegar mais

cedo". [...] uma mãe de uma colega minha trabalhava no mesmo setor que eu e ela trabalhava muitos anos lá, era uma das minhas melhores amigas. Aí essa moça veio falar assim "olha, sua chefe não gosta que você saia antes no dia de prova, mesmo entregando a assinatura dos professores. Tudo bem que aqui na nossa empresa todo mundo faz isso, todos os estagiários, mas você pegou uma chefe muito chata, então ela não gosta que você saia antes quando você tiver prova", e eu tinha usado só uma vez, na semana anterior. [...] (Bertha)

Voltando-se especialmente ao caso de Bertha, cabe ressaltar o fato da supervisora de estágio se sentir incomodada quando a respondente solicitava não cumprir a carga horária total do estágio nos dias em que tinha atividade avaliativa na instituição de ensino. Porém, trata-se de um direito do estagiário, o qual está contemplado na lei de estágios, mais precisamente no § 2º do artigo 10, onde consta que "se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante" (Brasil, 2008). Logo, não permitir que a estagiária usufruísse de um direito pode ser tido como discriminação.

Em seguida, já que o estágio é realizado simultaneamente à graduação, conhecer a percepção acerca do processo de conciliação entre as demandas das aulas, do estágio e dos afazeres domésticos e familiares tornou-se relevante. Nesse sentido, as entrevistadas revelaram sobrecarga com relação a conciliação de vida pessoal e profissional/acadêmica, porém não em função do gênero e sim por não morarem com os pais. Dentre os estagiários a situação é semelhante, somente John, que mora com o pai e a madrasta, informou que estes realizam as demandas domésticas, sendo igualmente responsáveis por elas.

Entretanto, um fator que contribui para que a conciliação seja facilitada é a flexibilidade oferecida por parte das organizações, fato este que foi mencionado por alguns entrevistados.

[...] Eles são bem mais flexíveis com isso do que no meu antigo estágio. [...] Até mesmo o horário, assim. Meu horário é da uma às sete, mas se eu quiser ir de manhã um dia eu posso, porque eu tenho alguma coisa para fazer à tarde, então é mais flexível. No meu antigo estágio não, era das duas às seis e não tinha choro. (Nísia)

Posto isso, nota-se que apesar de algumas vezes os estagiários e estagiárias terem a rotina sobrecarregada, estes ainda conseguem conciliar bem suas demandas diárias. Além de algumas organizações contribuírem para que a vida profissional e pessoal sigam em harmonia, deve-se também ter em vista que nenhum dos entrevistados têm cônjuge ou filhos, o que provavelmente incluiria outras demandas. A percepção de Nísia demonstra bastante isso:

Casar eu acho que nem tanto, porque eu moro com a minha irmã e ela também tem o dia cheio. [...] mas se eu tivesse filhos, por exemplo, sair sete da manhã para voltar às nove da noite não dá, não dá para ter esse ritmo. A maioria do pessoal que trabalha lá na empresa hoje não tem filhos. (Nísia)

De acordo com Amaral (2012), o cuidado dispensado à criação dos filhos está dentre as atividades que mais demandam tempo na esfera doméstica. Nesse sentido, Bertha destaca o impacto da maternidade e das obrigações domésticas como fatores que afetam em proporções diferentes a vida de homens e mulheres.

Acho que isso já entra na questão da sociedade, assim né. A maioria das mulheres que fazem as coisas de casa, que cuida dos filhos, e os homens não fazem. [...] o que eu pude observar pelos meus chefes, pelos meus colegas de trabalho, foi que isso ficava muito delegado para as mulheres os afazeres de casa. Então eu nunca vi eles tendo alguma coisa em relação aos filhos para resolver fora do trabalho [...] Ah não, para não te falar que eu não vi, eu vi meu chefe atual saindo mais cedo algumas vezes porque ele acabou de ter filho, então ele tem um bebezinho. Ele sim, mas a maioria não, não afeta. (Bertha)

Reconhecendo que as mulheres permanecem sendo praticamente as únicas encarregadas no âmbito doméstico e familiar, cabe à elas conciliar tais responsabilidades com a mobilidade e flexibilidade demandadas pelas organizações, o que se configura como um desafio para permanecer no mercado de trabalho e ascender profissionalmente (Barbosa, 2013). O que nem

sempre é possível, conforme a experiência pessoal relatada por Nísia:

Eu vejo isso por uma experiência pessoal. Meu pai sempre trabalhou, minha mãe não. Eles tiveram filhos muito jovens, quando eu nasci meu pai e minha mãe estavam na graduação e eu já sou a segunda filha. [...] Parou de trabalhar e estudar. E eu percebo que isso é uma coisa que afeta ela agora, porque já está todo mundo criado e meu pai tem o trabalho dele, e a minha mãe ficou meio perdida porque ela tinha os filhos para criar, esse era o trabalho dela. (Nísia)

Isto posto, cabe referenciar que além das mulheres continuarem a assumir parcela significativamente maior das responsabilidades domésticas, são elas que geralmente abdicam do trabalho público e remunerado para se dedicar ao cuidado dos filhos (Zauli et al., 2013). Todavia, algumas mulheres se veem diante da necessidade de permanecer com suas atividades no meio público. Nísia, por exemplo, relatou a experiência de uma amiga.

Eu tenho uma amiga que teve dois filhos durante a graduação. Ela é divorciada e cria os filhos sozinha. Eu percebi, conversando com ela, que as experiências de estágios que ela foi contratada ela sentiu um bom apoio, mas ela sabe que talvez em alguma entrevista quando ela falou que tinha dois filhos de 4 e 2 anos, isso possa ter sido um empecilho pra ela não ser aceita na vaga. [...] E também ela sentiu bastante dificuldade dentro da universidade, como ela teve filhos durante a graduação. Na primeira vez ela tentou fazer, não sei como chama certinho, mas é não sei o que domiciliar, que você faz o semestre em casa. [...] Então ela tentou agendar esse horário para o início da tarde, para que na época o companheiro dela pudesse ficar com a criança e ela ir fazer a prova na universidade. A professora, uma mulher, não aceitou e ela acabou reprovando nessa disciplina porque ela não pôde fazer a prova, sendo que no regime domiciliar está lá explícito que é um acordo. (Nísia)

Percebe-se que as dificuldades são vivenciadas não apenas no ambiente de trabalho, mas na própria universidade, devido à inflexibilidade de professores ou mesmo pelo fato de colegas adotarem uma postura semelhante à adotada por alguns gestores de organizações, não dando oportunidades à uma mulher devido ao preconceito com a maternidade.

Cappelle et al. (2004) propõe que os estudos de gênero nas organizações sejam contemplados com a ampliação das interpretações que são dadas às variadas possibilidades de interação entre homens e mulheres, para que assim as análises sejam feitas além da polarização do homem como “dominador” e mulher como “dominada”, sendo consideradas também as modificações socioculturais. Desse modo, julgou-se relevante compreender as percepções dos entrevistados sobre possíveis influências do gênero em situações vivenciadas durante as experiências de estágio, sejam estas influências positivas ou negativas.

Considerando, então, que a interação entre homens e mulheres pode se dar de diferentes formas, de acordo com as regras dos espaços onde acontecem e a conduta das pessoas envolvidas (Cappelle et al., 2004), as respostas dadas pelos entrevistados contemplou diferentes questões. Nísia, por exemplo, relatou que sua supervisora do antigo estágio só contratava estagiária, essa era uma condição básica.

Ela não contrata estagiário homem, já é uma coisa, porque ela acha que não vai trabalhar bem. [...] Nesse sentido de mulher é mais organizada, mulher tem mais capricho para cuidar de documento, mulher é mais atenciosa no atendimento, esse tipo de coisa. [...] No meu antigo estágio, vamos dizer assim, como ela não contrata estagiários homens foi positivo, porque eu estava apta para a vaga (risos). Acho que benefício só esse. (Nísia)

Percebe-se que novamente estereótipos de gênero são mencionados. Ainda que ser mulher tenha favorecido a estagiária ao conseguir a vaga, a visão da supervisora quanto às mulheres não é algo conveniente, haja vista que o estereótipo permanece sendo a base do preconceito, pois a partir dele generalizam-se opiniões e julgamentos de valor (Zauli et al., 2013).

Ainda sobre favorecer a contratação de mulheres, John fez referência ao que presenciou em empresas nas quais já havia estagiado.

Já trabalhei em empresas que era claro as preferências pelo gênero feminino e essas razões eu não sei ao certo, mas eu já ouvi comentários que era pelo fato de elas

serem mulheres e os proprietários eram homens, então os homens tinham preferência de que tinham mais mulheres na empresa e de preferência que essas mulheres fossem bonitas. (John)

Tal apontamento registra uma grande objetificação da mulher. Nas organizações, como apontado pelo próprio respondente, a objetificação pode ocorrer logo na contratação, onde é atribuída maior importância à aparência do que às competências (Polítize, 2016). Bertha relata uma situação vivenciada, a qual demonstra possível caso de objetificação:

Acho que a única forma que positivamente, digamos, que pra mim é negativo, é alguém te avaliar e te selecionar por você ser mulher. Mas olhando para aquilo como se fosse um objeto, sabe?! "Vamos embelezar nossa sala! Vamos alegrar a nossa sala com uma mulher". No meu primeiro estágio, embora eu tivesse todos os requisitos, capacidade e competências para estar naquele estágio, depois daquela situação que eu contei do meu chefe, já não sabia se ele tinha me selecionado por eu ter as competências de realizar tudo aquilo ou porque eu era mulher. Mas num sentido bem negativo, então positivo acho que não. (Bertha)

Leila, por sua vez, não indicou casos de objetificação, mas tem a percepção de que ser mulher e ser jovem influencia no tratamento recebido pelos chefes. Além disso, ela acredita que ser estagiária é mais um fator que abre espaço para determinados comportamentos.

Eu acho que eu já fui melhor tratada pelos chefes por ser mulher. Sei lá, fui melhor recebida por ser mulher, sabe?! [...] Eu não sei te dizer com exemplos, mas fica meio que implícito, tipo "ah, ele está sendo mais simpático comigo porque eu sou mulher, porque eu sou nova, porque eu sou estagiária, porque sou 'carne fresca'", como diziam no outro estágio. (Leila)

Eu acho que sim, porque o estagiário já tem uma posição inferiorizada, então daí a pessoa já se sente mais à vontade pra ir lá falar. E às vezes eu penso, se eu fosse efetivada não iria ter tanta liberdade assim comigo. [...] porque hierarquicamente eu estou igual um jovem aprendiz ou um terceirizado, que são vistos com maus olhos, sabe?! [...] Eu percebo que existe essa relação de poder. Se um homem está em uma posição hierarquicamente superior à da mulher, ainda mais uma estagiária, eu acho que pode acontecer sim de querer tomar essa liberdade. (Leila)

Em contrapartida, Nísia alega que o fato de ser mulher influenciou negativamente no tratamento recebido pelo coordenador do local onde estagiava anteriormente. Diferentemente de Leila, ela percebe que na relação com o coordenador a posição de estagiária não interferiu, ao passo que outras mulheres, mesmo sendo empregadas, tinham tratamento semelhante.

No meu antigo estágio que o tratamento era diferenciado por eu ser mulher, então podia ter um tom de superioridade falando comigo, entendeu?! Que não podia ter falando com um homem. Já me senti diminuída dentro do estágio por ser mulher e não por ser estagiária, porque o tratamento com quem não era estagiária também era ruim, mas por ser mulher. (Nísia)

Nesse mesmo sentido, Francisco, apesar de ser homem, acredita que o fato de ser mulher pode influenciar no tratamento recebido pelos outros membros da organização, pois percebeu discriminação com as mulheres no seu estágio anterior.

Não sei, parece que alguns assuntos tu ser homem tu é mais respeitado, assim. Na "organização privada Y" não vejo tanto isso, mas sei lá, na "organização pública B" onde as pessoas são muito conservadoras, tem muitos senhores de idade trabalhando, parece que as mulheres não passam tanta credibilidade quando elas falam e um homem passa, sabe?! Isso eu não digo nem só por mim, comigo aconteceu raras vezes, mas tinha outras estagiárias que era visível. Esse senhor mesmo, de 60 anos lá, que era "pé no saco" de todo mundo, cara, era visível que ele estava nem aí para a opinião das mulheres e os homens ele ouvia. Até tinha um certo respeito assim, sabe, mas para as mulheres dane-se, parece que tudo que fala não agrega nada. (Francisco)

Esses acontecimentos são fortemente influenciados pelo fato das organizações ainda serem espaços predominantemente masculinos, onde estereótipos machistas continuam sendo reproduzidos e impactam diretamente nessas relações (Neto, Tanure & Andrade, 2010). Portanto, os senhores de idade que Francisco se refere certamente têm visões enviesadas e por

isso a discriminação contra as mulheres, além de provavelmente não estarem tendo consciência das mudanças que vêm ocorrendo socialmente.

Por fim, cabe destacar o registro feito por Marcos:

Eu já ouvi relatos de pessoas falando, de mulheres comentando que em entrevistas eles perguntaram para elas se elas pretendiam ter filhos, então isso foi uma coisa que me chamou atenção e uma das únicas que eu vi assim que ser homem, por exemplo, ajudaria. (Marcos)

Esta se difere das percepções manifestadas pelos demais entrevistados, apontando a questão da maternidade que, efetivamente, ainda impacta em proporções bastante diferenciadas a vida de homens e mulheres, conforme já abordado no decorrer do presente estudo.

Reconhecendo a igualdade de gênero como um direito humano fundamental que, por sua vez, ainda não foi plenamente alcançado, conforme demonstrado no decorrer deste estudo e igualmente afirmado pela ONU Mulheres Brasil (2017), buscou-se compreender através da percepção dos entrevistados o posicionamento das organizações diante deste contexto.

Somente Bertha e John alegaram ter práticas voltadas à igualdade de gênero nas organizações que estagiam. Tais práticas consistem em e-mail marketing, palestras e, no caso de John, até mesmo eventos. Leila, no entanto, afirmou que haviam ações nesse sentido somente na organização do seu estágio anterior, fazendo um comentário bastante interessante:

Nossa, é fundamental né?! Só que eu acho que, considerando essas empresas públicas que as pessoas estão lá há muito tempo, tem muita gente que não sabe lidar com isso ainda. Então já escutei na "organização pública A" falando sobre igualdade de gênero como se fosse uma coisa que não existe, de servidores que estão para se aposentar, homens brancos e tal. [...] Então as pessoas não estão preparadas para abordar esse tema, eu vejo muito isso. [...] mas eu acho muito importante cada vez haver mais conscientização, porque tem muitas coisas que estão implícitas e que não são debatidas, que muitas pessoas não tem conhecimento, mesmo as mulheres. Mas o pessoal não está preparado para isso ainda. [...] Muita coisa precisa mudar, especialmente no setor público, acho que tem muita coisa engessada. (Leila)

Apesar dos avanços na área da saúde e educação, permanece um reduzido progresso na participação econômica e oportunidades no país, onde as discrepâncias começam a ficar mais evidentes. Na dimensão empoderamento político apresentou-se bastante crítica a situação do país, devido à, por exemplo, a baixa representatividade de mulheres no Congresso Nacional (De Barros, Busanello, da Silva & Fernandes, 2020).

À vista disso, questionou-se a percepção dos entrevistados acerca da relevância do tema igualdade de gênero dentro das organizações e de uma boa gestão da diversidade. As respostas foram positivas em relação a isso. Nísia, por exemplo, acredita no potencial de tratar sobre igualdade de gênero nas organizações no sentido de informar os colaboradores acerca do tema para que sejam melhoradas tanto as relações profissionais quanto sociais.

Eu acho importante para desconstruir um pensamento que tem hoje na empresa. Eu vejo, por exemplo, que quando a gente vê o pessoal de obra eles têm uma ideia mais errada, errada assim de mulher, sabe?! Por exemplo, agora vai ser dia das mães e esses dias um estava comentando com o outro que iria comprar um jogo de panelas pra mãe, umas coisas assim que tu percebe que a pessoa não tem nem noção do que ela está fazendo. [...] Às vezes a engenheira é mulher e eles ficam um pouco resabiados de falar, mas talvez se isso fosse sendo desconstruído, debatido dentro da empresa talvez tivesse um reflexo bastante positivo. (Nísia)

Bertha, reconhece que práticas e debates sobre gênero influenciam positivamente o próprio bem-estar do empregado ou empregada, à medida que este não sente estar inserido num ambiente que lhe discrimina.

Eu acho que se alguém entra numa empresa que já tem essa abordagem logo de cara, com certeza você se sente muito mais confortável sobre muitas coisas. Por exemplo, quando eu entrei no meu penúltimo estágio, a gente teve uma reunião com o CEO da empresa. Foi aí que ele falou "a gente não aceita qualquer tipo de preconceito aqui

dentro da empresa e a gente sempre vai levantar a bandeira da diversidade". Com certeza isso me deixou muito confortável, porque assim, poxa, tem tantos lugares que você não vê nem esse tipo de consciência. (Bertha)

O apontamento feito por Bertha é de grande pertinência, tendo em vista que quando as mulheres percebem discriminação de gênero na organização onde trabalham, pode haver desengajamento em relação ao trabalho. Portanto, haja vista o cenário atual que associa intensa competição entre as empresas com a necessidade de recursos humanos qualificados, torna-se indispensável a busca por atrair e reter parcela da força de trabalho feminina (Lemos, Mello & Guimarães, 2014). A percepção de John vai bastante ao encontro do exposto.

Eu acredito fielmente nisso, porque hoje, atualmente, nós vivemos em um mundo globalizado e a competição entre as empresas está muito acirrada. [...] o fato de haver homens e mulheres numa empresa, e não somente homens ou mulheres, de diferentes raças e até mesmo de orientação sexual, eu percebo que tem uma importância significativa pelo fato de que cada um desses gêneros, dessas pessoas, pensa diferente. [...] e isso eu acredito que influencia na criatividade e na capacidade de inovação da empresa. Eu acredito muito nisso. (John)

A concepção de Marcos no que tange a diversidade de gênero nas organizações apresenta-se igualmente favorável e reconhecendo os benefícios desta.

Eu acho importante porque o Brasil tem essa diversidade, então isso tem que ser refletido no ambiente de trabalho. Tanto que já tem várias pesquisas que mostram que essa diversidade no ambiente de trabalho faz bem, aumenta a produtividade, aumenta a troca de ideias. Então eu acho que é importante incluir essas pessoas, ter essa troca, acho que é importante sim. (Marcos)

Corroborando estes entendimentos, para Bedi, Lakra e Gupta (2014) a diversidade da força de trabalho eleva o nível de produtividade, permite uma maior troca de ideias, contribui para o crescimento pessoal dos trabalhadores, além de reunir pessoas culturalmente distintas e com habilidades e conhecimentos variados, fortalecendo a atuação da organização.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de gênero se faz presente na sociedade desde o início dos tempos. Embora algumas mudanças tenham ocorrido, ainda permanecem desigualdades, dado que conceitos e comportamentos patriarcais que inferiorizam a condição da mulher continuam sendo percebidos em instituições de toda ordem. Nesse sentido, o presente estudo se propôs a analisar a percepção de estudantes de Administração sobre as desigualdades de gênero no trabalho durante a experiência de estágio, a fim de verificar se as desigualdades são percebidas logo nos primeiros contatos com o mercado de trabalho.

O estágio em Administração é reconhecido pela maior parte dos respondentes como uma contribuição ao processo de formação, sendo mencionado pelos entrevistados como um meio de desenvolvimento profissional e pessoal, além de permitir estabelecer relações entre teoria e prática. Entretanto, cabe destacar observações feitas quanto ao subaproveitamento dos estagiários e a discriminação contra estes em algumas organizações, situações verificadas de forma mais recorrente no setor público, de acordo com os relatos de alguns entrevistados.

Porém, por ser o estágio um contato com a prática profissional e, conseqüentemente, com o ambiente organizacional, este não está isento das desigualdades de gênero. Quanto à efetivação, quase a totalidade considera que as chances são iguais entre os gêneros. Entretanto, convém expor que a maior parte deles percebe mais homens em cargos de liderança, parecendo configurar oportunidades desiguais de ascensão na hierarquia.

A conciliação de papéis não demonstrou grandes diferenciações entre estagiários e estagiárias, uma vez que a média de horas dedicadas aos afazeres domésticos e/ou familiares se mostrou similar entre eles. No entanto, os próprios participantes desta pesquisa consideram que o fato de ser casado/união estável e ter filhos tem maior impacto na vida da mulher. A maior parte deles acredita que mulheres quando casadas e/ou com filhos ficam em desvantagem quanto à

contratação ou promoção, inclusive em relação aos homens na mesma situação.

A questão do assédio foi identificada como a mais crítica dentre as desigualdades de gênero no estágio em Administração. As mulheres se apresentam como as principais vítimas de possíveis casos, tanto de assédio moral, quanto sexual. Pelos relatos, essa é uma questão que afeta de forma muito negativa o psicológico da vítima, inclusive manifestando a intenção de trocar de estágio. Com relação às denúncias, essas são infrequentes, como tende a acontecer também com os empregados, conforme apresenta a literatura sobre o assunto. Todavia, por se tratar de estagiários e estagiárias, recém ingressantes no meio público de trabalho e que estão entre as posições mais baixas da hierarquia, senão a mais baixa em algumas organizações, o receio de denunciar possivelmente se mostra muito maior. Nesse sentido, convém expor a importância da atuação das organizações no sentido de mitigar práticas discriminatórias até que elas possam ser efetivamente erradicadas. Porém, conforme constatado através das respostas, poucas organizações parecem dispor de ações direcionadas ao tema.

Diante das discussões apresentadas, destaca-se que este trabalho traz contribuições ao campo, pois contribui com as organizações para que estas reconheçam que a reprodução de discriminações de gênero em seus ambientes tende a prejudicá-las, ao mesmo tempo que a diversidade de gênero contribui para um bom desempenho. Além disso, contribui para a sociedade como um todo, pois compartilha conhecimentos e reflexões acerca de um tema tão emergente e necessário para melhorar as relações sociais.

No que tange às limitações da pesquisa, destaca-se a abrangência, sendo aplicado em uma amostra específica. Além disso, por se tratar de um tema complexo, algumas respostas podem ter sofrido viés pessoal de maneira a não retratar o que efetivamente acontece nas realidades organizacionais. Assim, novas questões podem ser analisadas em trabalhos futuros, bem como a comparação de percepções e vivências entre estagiários e estagiárias, bem como a intersecção do gênero com outros marcadores sociais, especialmente raça.

REFERÊNCIAS

- Amaral, G. A. (2012). Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectionis*, 2(13).
- Araújo, V. F., & Ribeiro, E. P. (2002). Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional. *Revista Econômica do Nordeste*, 33(2), 196-217.
- Barbosa, R. P. (2013). Relações de gênero e a lógica da competência no mercado de trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 3(2).
- Barreira, J. (2021). Mulheres em cargos de liderança no esporte: rompendo o teto de vidro ou percorrendo o labirinto?. *Movimento*.
- Barros, A. M. (2008). Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, 47(77), 67-83.
- Bedi, P., Lakra, P., & Gupta, E. (2014). Workforce diversity management: biggest challenge or opportunity for 21st century organizations. *Journal of Business and Management*.
- Brasil. (2008). Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Legislação de estágio. (available at http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/menu/acesso_informacao/servidores/estagios/3-LEGISLACAO-DE-ESTAGIO.pdf)
- Cappelle, M. C. A., Melo, M. C. D. O. L., Brito, M. J. M., & Brito, M. J. D. (2007). Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. *RAE eletrônica*, 3.
- Neto, A. M. C., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *Revista de Administração de Empresas*, 9(1).
- Cassundé, F. R. S. A., et al. (2017). [Re]pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de Administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 18(3), 594-623.
- Charaudeau, P. (2017). Os estereótipos, muito bem. Os imaginários, ainda melhor. *Entrepalavras*, 7(1), 571-591.
- Cobo, B., Cruz, C., & Dick, P. C. (2021). Desigualdades de gênero e raciais no acesso e uso dos serviços de atenção primária à saúde no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*.

- Da Costa, M. M. M., & Soares, E. (2022). Divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil do século XXI. *Revista Videre*.
- De Mello, R. M. S., & Cavalcanti, M. F. R. (2020). Desenvolvimento de competências e metodologias ativas: a percepção dos estudantes de graduação em administração. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 21(1), 52-91.
- De Barros, A. T., Busanello, E., Da Silva, A. H., & Fernandes, A. A. T. (2020). REPRESENTAÇÃO POLÍTICA FEMININA SOB A ÓTICA DAS ELEITORAS BRASILEIRAS. *Século XXI-Revista de Ciências Sociais*, 10(1), 263-300.
- Fernandez, M., & Marques, A. (2024). Liderança de mulheres na burocracia federal: dificuldades e desafios para ascensão. *Campo de Públicas: Conexões e Experiências*, 3(1), 57-83.
- Franco-Ángel, M., Carabali, J., & Velasco, M. I. (2023). The internship performance of undergraduate students: Are hard or soft skills more important? *Industry and Higher Education*, 37(3), 384-396.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.
- Freitas, S. M. (2006). *História oral: possibilidades e procedimentos* (2nd ed.). São Paulo: Associação Editorial Humanitas.
- Gomes, A. F., & Teixeira, A. S. S. (2016). Estágio supervisionado e aprendizagem: contribuição do estágio do graduando de Administração para a formação profissional. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(3), 318-330.
- Gouvêa, L., Oliveira, I., Costa, M., & Pacheco, M. (2020). A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO NA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO. *Revista Augustus*, 25(50), 130-144. (available at <https://doi.org/https://doi.org/10.15202/1981896.2020v25n50p130>).
- IBGE. (2019). Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos, <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos> (21 de julho de 2024).
- Lemos, A. H. C., Mello, G. R., & Guimarães, M. F. (2014). Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem? *Revista de Administração da UFSM*.
- Mattos, P. L. (2005). A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. *Revista de Administração Pública*, 39(4), 823-847.
- Mazucato, T., et al. (2018). *Metodologia da pesquisa e do trabalho científico*. Penápolis: Funep.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. (2010). Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. (available at <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/igualdade-de-genero-e-raca-no-trabalho-avancos-e-desafios>).
- Oliveira, S. R., & Piccinini, V. C. (2011). Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. *Revista de Administração Pública*, 45(5), 1517-1538.
- ONU Mulheres Brasil. (2017). Princípios de empoderamento das mulheres. Elaborado por ONU Mulheres Brasil; Rede Brasil do Pacto Global. (available at http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf).
- Pereira, A. S., Shitsuka, D. M., Parreira, F. J., & Shitsuka, R. (2018). *Metodologia da pesquisa científica - Licenciatura em Computação*. Santa Maria, RS: UFSM, NTE, 2018.
- Politize!. (2016). O que é objetificação da mulher?. (available at <http://www.politize.com.br/o-que-e-objetificacao-da-mulher/>).
- Probst, E. R. (2003). A evolução da mulher no mercado de trabalho. *Instituto Catarinense de Pós-graduação*, 2(1), 1-8.
- Silva, L. C. B., Gatto, M. F., & Costa, A. M. (2022). Desigualdade de gênero: uma análise sobre a dupla jornada de trabalho da mulher. *Conjecturas*, 22(6), 630-643.
- Suharnomo, S. (2018). Diversity management and organizational culture: literature review, theoretical perspectives, and future directions. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9(1), 172-178.
- Vergara, S. C. (2008). *Métodos de pesquisa em administração* (3rd ed.). São Paulo: Atlas.
- Vieira, J. G. S. (2010). *Metodologia de pesquisa científica na prática*. Curitiba: Editora Fael.
- Zauli, A., Souza, J. W., Sales, C. T. R., Tadaiesky, L. T., Rocha, C. C. (2013). Reflexos sobre diversidade e gênero. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara.