

# ESTUDO DA TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MEIO CORPORATIVO DOS NEGÓCIOS INTERNACIONAIS E ANÁLISE DE RELATOS

Carolina Baumgarten Barbosa Lima<sup>1</sup>

Isabela Giancesini<sup>2</sup>

Ivonne Jaguaribe de Oliveira<sup>3</sup>

Anara dos Santos Wisniewski<sup>4</sup>

## RESUMO

As mulheres, ao longo dos anos, vêm ganhando cada vez mais espaço e reconhecimento no mercado de trabalho, no entanto, muitos desafios têm acompanhado e ainda as acompanham nesse caminho, principalmente na área dos Negócios Internacionais. O objetivo deste estudo é analisar e compreender a trajetória das mulheres no mercado de estudo, tendo como pano de fundo os Negócios Internacionais até o cenário atual, promovendo um levantamento histórico desde a Revolução Industrial e a importância dos princípios feministas no universo do trabalho, assim como analisar suas conquistas e desafios ao longo dos anos. Além disso, foram utilizadas fontes gráficas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística para realçar desigualdades de gênero em cargos diversos de liderança, nas horas dedicadas às atividades domésticas, acesso às universidades e desempenho escolar. Para fins de confirmar o que havia sido estudado na parte teórica e estatística, buscou-se explorar o mercado dos Negócios Internacionais atual a partir da análise de relatos de mulheres na área, em sua maioria residentes em Curitiba, Brasil, tendo como resultado um cenário geral no qual mulheres afirmam já

<sup>1</sup> Aluna do 8º período do curso de Negócios Internacionais da FAE Centro Universitário.  
*E-mail:* carolina.baumgarten@mail.fae.edu

<sup>2</sup> Aluna do 8º período do curso de Negócios Internacionais da FAE Centro Universitário.  
*E-mail:* isabela.giancesini@mail.fae.edu

<sup>3</sup> Aluna do 8º período do curso de Negócios Internacionais da FAE Centro Universitário.  
*E-mail:* ivonne.oliveira@mail.fae.edu

<sup>4</sup> Orientadora da Pesquisa. Graduada e especialista em Direito dos Negócios Internacionais. Professora da disciplina de Importação, Exportação, Internacionalização de Empresas e Legislação Aduaneira.  
*E-mail:* anara@mail.fae.edu

terem sofrido com a discriminação de gênero no meio dos negócios, mas que acreditam também em um futuro mais justo.

Palavras-chave: Negócios Internacionais. Mulheres. Mercado de Trabalho.

## INTRODUÇÃO

Ao decorrer dos anos e evolução das sociedades, percebe-se uma crescente presença das mulheres no mercado de trabalho. Após uma grande trajetória pautada em diversos desafios e conquistas e principalmente tendo como seu estopim a Revolução Industrial, cada vez mais caminha-se para uma realidade mais justa em relação ao mercado de trabalho e as questões de gênero.

De acordo com Abramo (2007), devido às mudanças na estrutura produtiva, assim como os processos de urbanização, reflexos da Revolução Industrial até a redução de filhos por mulher, as transformações econômicas e culturais ocorridas no mundo nas últimas décadas impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, tendo esse processo à característica da valorização da mão de obra feminina.

A inserção no mercado de trabalho está suscetível a diversos fatores. Para Scorzafave (2001), no caso das mulheres, esta decisão está vulnerável a muitas outras condições visto que normalmente possuem mais do que só uma jornada ao dia – tendo que conciliar funções domésticas e trabalho – e estão sempre impactadas diretamente pela decisão familiar, tendo que enfrentar diversos outros problemas relacionados à discriminação, desigualdade dos gêneros e baixos salários.

Ao longo dos anos, as mulheres são as que mais buscam qualificação no âmbito do trabalho e mesmo assim, segundo Probst (2005), elas ainda se deparam com as barreiras culturais do preconceito e da discriminação estabelecidas pelos homens em seu benefício.

Mesmo com várias barreiras e empecilhos, as mulheres vêm tendo cada vez mais relevância e impacto no mercado de trabalho, porém, no mercado internacional, a realidade ainda é muito diferente. A Câmara de Comércio Árabe-Brasileira afirmou em 2020 que mulheres podem ser até impedidas de negociar em alguns países devido a obstáculos culturais e de preconceito, enfrentando novamente barreiras, dessa vez internacionais, que vão além das geográficas.

A partir deste enredo, surgiu o interesse de estudar as mulheres frente aos Negócios Internacionais das empresas, tendo como objetivo do presente estudo analisar os desafios e preconceitos sofridos por elas, assim como suas conquistas, tendo como ambiente de pesquisa os Negócios Internacionais.

A presente pesquisa está dividida em 8 capítulos, onde no primeiro capítulo apresentou-se a situação problema referente ao estudo, bem como o objetivo geral e específicos relacionados ao tema e a justificativa das autoras na escolha do assunto abordado. O segundo capítulo refere-se à fundamentação teórica e está dividido em cinco

seções, conceituando e caracterizando as mulheres em cargos corporativos e mencionando temas relacionados à situação da mulher perante aos Negócios Internacionais.

O terceiro capítulo tem o objetivo de trazer consigo respaldo histórico, enquanto no quarto destacam-se os procedimentos metodológicos, expondo os métodos abordados e as características da pesquisa utilizada para a realização do estudo.

O cenário do mercado de trabalho atual tem seu espaço no quinto capítulo, seguido da análise e os resultados da pesquisa, apresentados no sexto capítulo, fazendo relação com a teoria exposta no trabalho.

O sétimo capítulo traz consigo dados do IBGE para comprovar de forma estatística o que a pesquisa teórica e o resultado do questionário já haviam previsto. Posteriormente, a conclusão está apresentada no oitavo capítulo, retomando os objetivos do estudo e mencionando as considerações finais para o término do mesmo.

## **1 SITUAÇÃO PROBLEMA**

Mulheres sofrem com vários desafios por onde passam e no mercado de trabalho não seria diferente, como afirma Goulart (2014), o preconceito existe. Há vários empecilhos em concorrer com o sexo masculino, homens geralmente estão em vantagem na disputa por cargos executivos, além de que mulheres no mercado de trabalho internacional naturalmente já possuem menos chances de pertencer ao mesmo.

Devido ao preconceito com o gênero feminino na maioria dos países, as mulheres se deparam com situações com as quais elas ainda não são aceitas no mercado de trabalho e em que a equidade e justiça não prevalecem. O poder e a dominação sempre foram intrínsecos, principalmente ao masculino, conduzindo a relação entre homens e mulheres. Porém, com o passar do tempo e evolução das sociedades, mudanças ocorreram, as quais prezam pela dignidade e o seu relacionamento com atividade empregatícia da mulher, segundo Nascimento (2010).

De acordo com Silva, Rebelo e Rossetto (2010), existem ainda muitas incertezas quando se tem como pano de fundo a relação e participação profissional das mulheres no mercado de trabalho, quando se trata da busca pelo poder, sucesso e pelo reconhecimento de seus valores.

No caso em pauta neste estudo, existe o interesse em compreender a trajetória da mulher, superando preconceitos e barreiras culturais no mercado de trabalho em específico dos Negócios Internacionais. Sendo assim, o presente artigo identifica os desafios e conquistas das mulheres tendo como enredo o ambiente internacional, assim como traça suas trajetórias até a contemporaneidade.

Diante da situação exposta, surge a seguinte pergunta de pesquisa: **Quais os desafios enfrentados por mulheres nos Negócios Internacionais e suas conquistas no meio?**

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Analisar e compreender a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, tendo como foco a área de Negócios Internacionais até o cenário atual.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Promover um levantamento histórico da trajetória das mulheres no mercado de trabalho;
- Analisar os desafios e conquistas das mulheres no meio internacional ao longo dos anos;
- Explorar o mercado dos Negócios Internacionais atual a partir da análise de relatos de mulheres da área.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

As mulheres enfrentam diversas dificuldades no mercado de trabalho em diversas áreas desde os primórdios da Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, quando sua mão de obra foi necessária nas grandes indústrias. Houve muita evolução, mas ainda há resquícios dessa história na sociedade atual. Para Maia e Lira (2002), mulheres ainda possuem salários diferentes, sofrem com abuso de poder, assédios morais e sexuais e várias outras desigualdades a serem combatidas em toda a sociedade.

Nos Negócios Internacionais, tais condições não são diferentes. De acordo com a Câmara de Comércio Árabe-Brasileira (2020), o meio corporativo sempre foi dominado pelo gênero masculino e quando essa realidade se expande no âmbito internacional, mais desigualdades perante o gênero feminino surgem, como as causadas por barreiras culturais. Hoje, o ramo de Negócios Internacionais está muito mais aberto às mulheres, no entanto, por ser uma profissão internacional e lidar com tanta diversidade e culturas, os desafios são muitos.

Como mulheres, estudantes de Negócios Internacionais e futuras profissionais da área, nossa pesquisa abrange uma análise histórica até o momento atual e pesquisas de campo para, com esses resultados, obter contextos tanto aplicados à nossa realidade pessoal quanto profissional, assim como documentar tais estudos para as futuras profissionais que almejam o mesmo mercado.

### 1.3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A relação do ser humano com o trabalho sempre foi muito intrínseca à sua natureza. Segundo Lacombe (2006), em relação ao conceito do trabalho, muitos adotam o ponto de vista de que ele é um fardo, de que o homem trabalha para sobreviver, ou, se for afortunado, a fim de conseguir dinheiro suficiente para poder fazer as coisas de que realmente gosta.

Muitos são os pesquisadores e teóricos do trabalho com visões e definições diferentes, mas todos, de seu modo, colocam o trabalho como algo essencial ao ser humano. Vejamos alguns deles:

Para Benetto Croce (apud Lacombe, 2006 p. 4):

O trabalho isento de coeficientes ideológicos, é a mais fecunda afirmação da vida humana. O trabalho não é pena e dor, pelo contrário, é essencialmente a alegria de viver, sendo trabalho penoso aquele que não conseguimos fazer nosso, que não se funde com nossas disposições e tendências, ou que não se torna nossas disposições e tendências, ou que não nos empenha inteiramente. (CROCE apud LACOMBE, 2006, p. 4)

Outro que coloca uma definição sobre a importância do trabalho é Auguste Rodin (apud Lacombe, 2006, p. 4), para ele “o mundo não será feliz senão quando todas as pessoas tiverem a alma de artista, isto é quando todos sentirem prazer no seu trabalho”.

Com base nas opiniões dos autores, é possível entender o quanto é grandioso as pessoas possuírem uma atividade profissional que lhe traga satisfação e realização, além de ser extremamente necessário para sua subsistência. No entanto, no meio do trabalho sempre houve uma segregação muito forte entre gêneros.

Então, tendo como contexto à inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil, Rago (1997, p. 585) destaca a frequente associação entre a mulher no trabalho e a moralidade social, acreditava-se que:

O trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e a educação infantil seria prejudicada, já que as crianças cresceriam sem a constante vigilância das mães. As mulheres

deixariam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar, assim como poderiam deixar de se interessar pelo casamento e pela maternidade. (RAGO, 1997 p. 585)

Para os autores já citados, há um fio condutor comum na relação do trabalho que está diretamente relacionado à honra de quem o faz, e com base nas diferentes abordagens conceituais sobre trabalho e à segregação entre homens e mulheres, é possível notar semelhanças e diferenças nas reflexões dos autores que se debruçam sobre esse tema.

Porém, mesmo que se considerem as eventuais divergências de conceitos, o fato é que há uma relação direta do trabalho com o sentimento de pertença à sociedade e que houve um movimento de inserção da mulher no trabalho mais intenso somente após a Revolução Industrial, o que suscita em desigualdades no meio até hoje entre gêneros.

Castilho (2010) esclarece que o fato das mulheres possuírem um nível mais alto de escolaridade afeta diretamente na desigualdade salarial e menos contratações. Isso ocorre porque à proporção que mulheres se especializam, seus salários devem aumentar, tornando-as mais custosas para as empresas, então o mercado, de forma generalizada, se encontra na posição de contratar menos mulheres ou ainda oferecer um salário menor. Funciona como uma balança: se determinado setor de mercado possui menos mulheres, os salários podem permanecer iguais sem alterar os custos das empresas, mas se o setor tende a ter um maior número de candidatas, seu salário deve equilibrar com o custo menor para manter um homem no mesmo cargo, mesmo que isso signifique que ela proverá resultados melhores.

Ao tratarmos mais profundamente o papel das mulheres no meio comercial, mais especificamente no Comércio Exterior, Castilho (2010) cita que esse setor reproduz distorções existentes em todo o mercado de trabalho, apesar de não ser o “gerador” dessas desigualdades. Por ser uma área majoritariamente masculina, o Comércio Exterior tem como participação feminina um percentual de 26,6% nas exportações e 30% nas importações, enquanto no mercado de trabalho brasileiro como um todo, a participação feminina seja de 40,7% do total ocupado em 2005. Apesar das mulheres ocuparem no Comércio Exterior uma parcela um pouco maior em empregos que necessitam maior qualificação, tal como ocorre em outros setores, seu impacto é maior na geração de empregos do que na ameaça às vagas ocupadas.

Dependendo dos parceiros comerciais com os quais o Brasil faz acordos, os resultados dessa participação feminina são bem divergentes. As exportações para a União Europeia e Estados Unidos são as que geram mais emprego feminino, mas segundo Castilho (2010), o peso da mão de obra feminina nestes países é tão pequeno quanto

para os demais parceiros. Nas importações, União Europeia, Estados Unidos, Mercosul e China são os que apresentam maiores “ameaças” para as mulheres que ocupam os cargos nas negociações internacionais.

O Comércio Exterior, portanto, apenas reforça desigualdades que ocorrem em todo o mercado de trabalho, o que acaba por prejudicar a independência feminina e a necessidade de se ter essa mão de obra na sociedade. Tais dados são reflexo de um contexto histórico já abordado no qual a honra está diretamente relacionada ao trabalho, porém em uma realidade em que apenas os homens eram dignos dele.

## 2 HISTÓRIA E O FEMINISMO

A partir da Segunda Revolução Industrial, no século XIX, causados pelo fortalecimento do capitalismo e a inserção das mulheres no setor produtivo da economia, movimentos feministas ocorriam por toda a Europa e Estados Unidos. Segundo Decaux (1972 *apud* Méndez, 2011), esse movimento de mulheres reivindicando igualdade de direitos e acesso às profissões iniciou na França, entre 1830 e 1840.

O capitalismo é considerado uma das principais causas da expansão do discurso feminista porque exigia uma maior instrução escolar de mulheres de todas as classes. O grau de instrução era distinto para mulheres da burguesia e operárias, mas mesmo estas adquiriram maior acesso à alfabetização. Esse benefício era reflexo do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, mas mesmo com esse nível mais alto de educação, elas ainda ocupavam as funções inferiores no setor produtivo, nos cargos menos remunerados.

Para Méndez (2011), há uma relação entre o movimento feminista e O Manifesto Comunista, de Marx e Engels. Na obra em questão, o trabalho feminino é comparado a prostituição, já que as mulheres ficavam tão vulneráveis que tinham de suportar as investidas de seus patrões, em uma referência às posições de poder criadas pelo exercício do capitalismo. Méndez afirma:

A Revolução Industrial utilizou-se, em larga escala, da mão-de-obra feminina diante da possibilidade de uma maior extração da mais-valia. Esse processo acentuou a exploração da mulher na sociedade, pois o capitalismo evidenciou para o âmbito do mundo público a discriminação que as mulheres enfrentavam no mundo privado. (MÉNDEZ, 2011, p. 23)

Apesar das semelhanças com ideais socialistas e comunistas, é importante destacar que o sistema capitalista e os movimentos feministas que ocorreram nessa época possibilitaram a emancipação feminina, com os direitos civis e trabalhistas, o acesso à educação e a luta por igualdade que ocorre até os dias de hoje, porque foi



no capitalismo da Revolução Industrial que as mulheres tiveram o maior contato com a instrução escolar e quando iniciaram outras revoluções que reivindicavam direitos trabalhistas nas indústrias.

Durante a Segunda Guerra Mundial, milhares de mulheres norte-americanas apresentaram comportamento de insatisfação e tristeza, chamado por Friedan (1971) de “o problema sem nome”. Isso ocorria principalmente pela sua nova ocupação no mercado de trabalho, nos lugares de seus maridos. Existiam as mulheres que não queriam ocupar esse lugar, que gostavam de cumprir um papel tipicamente feminino, cuidar dos filhos e de suas casas, mas também existiam as que terminaram faculdade, que gostavam de ocupar esse lugar no mercado, mas chegavam em casa e tinham de cumprir todas as tarefas domésticas, funções não-remuneradas que só cabiam a elas.

No Brasil, durante o fim do século XIX, a urbanização e a industrialização crescentes levaram muitos produtores rurais às cidades, iniciou-se uma crise agrária-exportadora e as mulheres se tornaram uma peça chave na mão-de-obra, principalmente nas indústrias. No entanto, essa propagação capitalista não afetou as mulheres brasileiras da mesma forma. Somente no início do século XX, devido ao maior contato com a educação, tal como ocorreu na Europa e Estados Unidos, que mulheres começaram a buscar igualdade de direitos.

As mulheres da burguesia, no mesmo período, clamavam para que as restantes ocupassem seus lugares na criação dos filhos e cuidados com o lar, o que prejudicaria não a produção, mas a “reprodução de mão de obra”, como denominou Méndez (2011). Para a burguesia, os papéis que foram sendo conquistados progressivamente no magistério por mulheres eram uma insensatez, já que possuíam “cérebros menos desenvolvidos que os homens”.

Conforme as mulheres foram conquistando os mesmos cargos dos homens no Brasil, as diferenças salariais e tratamentos sociais de que eram menos capazes foram culminando na luta feminista, tanto por direitos civis e trabalhistas como no machismo estrutural.

Seguindo a linha do ocorrido na Europa e Estados Unidos, as mulheres letradas criaram a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino e, em 1918, iniciaram campanhas pelo direito ao voto. As mulheres operárias, porém, lutavam contra a desigualdade no mercado de trabalho. De 1940 a 1980, segundo dados do IBGE (2019), se torna visível a diferença no crescimento da participação feminina no meio econômico, mesmo que as remunerações ainda fossem diferentes, como encontra-se até hoje.

### 3 MERCADO DE TRABALHO ATUAL

Tem-se o mercado de trabalho como um ambiente mutável de acordo com o passar dos anos e evolução da sociedade e, de acordo com Garcia & Conforto (2012), a inserção das mulheres no meio tem ocorrido, sendo a consolidação dessa presença um processo diário, tendo como consequência a incorporação definitiva e contínua do contingente feminino.

Um conjunto de fatores, tanto econômicos quanto culturais, são responsáveis por fazer com que essa presença feminina se faça mais presente. Segundo Teixeira (2005):

Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade. (TEIXEIRA, 2005, p. 65)

Atualmente, o Brasil está passando por transformações econômicas e culturais as quais, ao longo dos anos, tem como uma de suas características a crescente valorização da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho, no entanto, segundo uma pesquisa divulgada em março de 2021 pela ONU Mulheres, a representatividade feminina no Brasil ocupa o penúltimo lugar entre as nações da América Latina se tratando de cargos executivos, ou seja, de lideranças.

Portanto, mudanças estão ocorrendo, mas ainda há muito o que se conquistar dentro do mercado de trabalho para mulheres tendo como pano de fundo a área dos Negócios Internacionais e, para tangibilizar mais o cenário e a situação atual, foi realizada uma pesquisa qualitativa a partir da ferramenta Google Forms, a qual foi encaminhada para 17 respondentes em potencial via LinkedIn e obteve-se 9 retornos efetivos.

### 4 METODOLOGIA

O método de pesquisa utilizado foi bibliográfica documental, onde ocorre um estudo de caso explanatório e descritivo sobre a trajetória da mulher no mercado de trabalho com foco na área de Negócios Internacionais, analisando e proporcionando uma visão do contexto histórico com relação ao assunto, da experiência da mulher como trabalhadora e dos resultados de seus esforços na luta contra a desigualdade de gênero.

Foi adotada uma abordagem qualitativa que faz uso da verificação teórica, através de gráficos e estatísticas que apontam, por meio de números, a frequência e intensidade dos comportamentos da sociedade com relação à presença da mulher em

diferentes setores do mercado, como diferenças salariais entre homens e mulheres de mesmo cargo, e onde foram coletados dados de múltiplas fontes, com foco em artigos e outros trabalhos realizados por pesquisadores.

Ao longo do trabalho, procurou-se traçar um paralelo do passado com o presente, com informações atualizadas das mudanças que ocorreram no decorrer dos anos por meio de análise de documentos como sites, publicações, relatórios e artigos relacionados ao assunto, acrescido de revisões bibliográficas, onde se encontra a base da fundamentação teórica do trabalho.

Foi realizada uma pesquisa de campo qualitativa ao longo do desenvolvimento do trabalho, com o objetivo de obter relatos de mulheres que trabalhassem em algum cargo relacionado à Negócios Internacionais e, com essas respostas, alinhar com casos reais o que foi estudado por meio de artigos e publicações. A pesquisa foi limitada para mulheres residentes em Curitiba, Brasil, com apenas uma exceção.

De acordo com Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa engloba uma perspectiva mais interpretativa, onde pesquisadores tentam entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem. Já de acordo com afirmações de Vieira e Zouain (2005), a pesquisa qualitativa enfatiza declarações dos envolvidos, de seus discursos aos significados apresentados pelos mesmos. Ou seja, esse tipo de abordagem possui caráter de descrição detalhada dos fenômenos como objeto de análise.

A pesquisa de campo foi em formato de questionário por Google Forms, o qual foi enviado a 17 possíveis respondentes, alcançando 11 respostas, do período do dia 08 de outubro até o dia 21 do mesmo mês. O questionário possuía 10 perguntas, sendo 2 somente para obtenção de dados pessoais para controle de respostas e as restantes elaboradas com base no que foi estudado e analisado no presente artigo. As perguntas abordaram o cargo das entrevistadas e há quanto tempo elas atuavam na área de Negócios Internacionais, além das dificuldades que enfrentaram ou se já haviam presenciado alguma situação de diferença de tratamento ou salarial nesse ramo.

Como o questionário abordou questões que necessitavam certa elaboração em sua resolução, 2 das 11 respostas obtidas foram desconsideradas, pois os seus dados não ofereciam informações o suficiente para a análise do estudo do caso. Ao final da pesquisa, o questionário reforçou aquilo que já foi estudado, ou seja, os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, especificamente na área de Negócios Internacionais.

## 5 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Optou-se por um questionário, pautado em 8 perguntas, com foco qualitativo no qual fosse possível obter relatos mais densos e descritivos de mulheres as quais se encaixam no perfil aqui estudado e com uma delimitação de alcance, sendo assim, as respondentes são, em sua maioria, curitibanas, entre a faixa etária de 20 e 49 anos e já trabalharam ou trabalham inseridas no universo dos Negócios Internacionais.

Dentre os cargos ocupados, temos os de estagiária, assistente, analista e supervisora de operações de comércio exterior, assim como de consultora tributária e aduaneira e logística comercial internacional. Quando questionadas sobre como é conciliar a vida pessoal com a profissional, apenas uma respondente relatou “ser tranquilo”, ou seja, 89% das demais comentaram sobre a dificuldade, aqui em pauta, em comentários como “[...] teve um tempo que precisei começar a dar aula a noite quinta e sexta feira para não viajar nos finais de semana e poder ficar com o meu filho e não perder as apresentações da escola” e “Complicado demais! Sofro com o fuso horário dos países que negócio, então conciliar com a vida pessoal só é possível se tiver um companheiro ou alguém que entenda que você nem sempre estará disponível! Precisa de uma boa tríade do meu tempo para conseguir dar conta de tudo!”.

Segundo a tabela 3.3 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), as mulheres possuem indicadores maiores de frequência no ensino superior tanto na rede privada quanto na rede pública, em um fator de 53,1 de presença feminina na rede pública para 46,9 de masculina, enquanto na rede privada há 58,1 de presença feminina e 41,9 de masculina, o que indica que as mulheres despendem mais tempo à sua educação de ensino superior mesmo diante das dificuldades citadas pelas entrevistadas.

Em relação ao tempo diário destinado pelas mulheres para realizar as atividades domésticas, as respostas foram diversas, no entanto, a média é de, no mínimo, 1 hora do dia delas destinadas para as atividades do lar, tendo perfis que não realizam nenhuma atividade doméstica até outros que despendem de 4 horas por dia para tal.

Na tabela 3.15, referenciada ao final do presente artigo, são apresentados dados que serão aprofundados futuramente em relação às atividades domésticas. Brevemente, o índice de abandono de escola por afazeres domésticos ou cuidados com algum parente está numa proporção de 22,5 para as mulheres, enquanto para os homens em 0,6. Esses números mostram a quantidade de tempo que as mulheres dedicam ao lar.

Quando questionadas a respeito de desafios enfrentados por estarem inseridas no meio dos Negócios Internacionais, apenas 1 mulher afirmou não ter sofrido com o tema questionado, no entanto, as outras respondentes trouxeram relatos como “Já

perdi clientes e de fechar propostas pois todas as minhas sócias e eu somos mulheres e para alguns não passa credibilidade”, “Ser subestimada e tratada de forma infantilizada, ser chamada de ‘docinho’, ‘fofinha’ por colegas e parceiros de negócios me causava constrangimento nas reuniões” e “Sim, muitos! Preconceito sempre foi o maior deles! Negociar com outros países até pouco tempo era muito mais forte entre homens [...]”.

“Você já percebeu diferença de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho em que está/estava inserida?”, esta foi a sexta pergunta realizada no questionário. Novamente, apenas uma mulher afirmou não ter percebido diferenças no tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho em que estava inserida, enquanto as demais já presenciaram a discriminação de gênero aplicada ao universo do trabalho.

“[...] quando a empresa achou que um homem era mais adequado a uma vaga mesmo sendo menos experiente” e “[...] os homens são maioria absoluta e criam seus grupos de amizade e conversa sem incluir as mulheres, por considerarem ‘papo de homem’. Por exemplo, organizar churrasco e jogos fora do ambiente profissional, mas onde tratam de assunto de negócios, considero isso oportunidades perdidas para as mulheres, esses momentos informais acabam sendo muito importantes nos negócios”. Esses foram alguns dos relatos trazidos pelas mulheres respectivos à pergunta acima mencionada, respostas as quais reafirmam o universo ainda majoritariamente masculino nos negócios e a discriminação do gênero feminino.

Em relação a diferença salarial entre homens e mulheres, 60% das respondentes afirmaram acreditar na existência da discriminação salarial, no entanto, afirmaram também nunca terem vivenciado essa diferença em seus trabalhos, porém, as demais relataram que sofreram muito, principalmente no início de carreira com salários desleais enquanto homens eram mais valorizados dentro do meio corporativo.

Por fim, quando questionadas em relação ao caminho para a liderança ser mais árduo ou não enquanto mulher nos Negócios Internacionais, todas confirmaram, dentro de suas experiências pessoais, ser sim mais árduo, sendo essas confirmações pautadas em suas vivências ou na de mulheres que conhecem.

“Infelizmente o mundo do trabalho em geral é mais duro para a mulher, principalmente a mulher com filhos. Os caminhos possuem mais obstáculos para mulheres, o que na maioria dos casos são impostos pelos homens.” e “as mulheres precisam trabalhar dobrado para provar sua competência.” foram alguns dos comentários deixados no questionário, respostas essas que apenas fomentam o cenário cultural atual apresentado neste artigo, realidades fruto de uma trajetória histórica aqui também apresentada.

Percebe-se, analisando os relatos, um perfil comum entre as mulheres inseridas no meio dos negócios e uma discriminação de gêneros ainda muito constante. Porém, vale ressaltar a relação existente entre os relatos das profissionais e suas idades, nota-se que as que estão inseridas há mais tempo no mercado de trabalho vivenciaram e presenciaram em sua vida profissional muito mais obstáculos do que as com idade inferior relataram.

Portanto, conclui-se que há uma evolução social, cultural e política a qual culmina em menos desigualdade de gênero no meio dos Negócios Internacionais mas, segundo Vera Kopp (2021) – CEO da inCast, maior empresa brasileira de marketing internacional de influência -, não é descartada a necessidade de ainda mais avanços para o meio que, mesmo no século XXI, é considerado um dos mais machistas.

## 6 DADOS IBGE

Segundo Bertolini (2002), durante décadas, as mulheres foram resumidas às suas tarefas domésticas, sem aberturas na vida pública. De acordo com Mourão e Galinkin (2008), principalmente quando se tratava da burguesia, se seus afazeres fora de casa não fossem voltados para o lar, os mesmos eram considerados contrários à sua vocação e princípios de feminilidade.

Analisa-se, por meio de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) que, apesar desse passado tão impeditivo, as mulheres ainda são maioria no ensino superior. Além disso, ainda representam menor índice de abandono dos estudos, menor taxa de analfabetismo e uma taxa significativa de estudo independente.

O que também nota-se é que os motivos que as mulheres apresentam pelo abandono dos estudos ainda giram em torno do ambiente doméstico, como gravidez ou cuidar de um familiar doente, sendo estas taxas bem maiores que as dos homens, os quais já apresentam porcentagens maiores de desistência por falta de interesse em estudar, com uma proporção de 20,8 em comparação com 12,7 das mulheres. Para fins de contextualização, Prem S. Mann (2015) apresenta o conceito de proporção, segundo a estatística:

O conceito de proporção é idêntico ao conceito de frequência relativa (...), e ao conceito de probabilidade de sucesso em um experimento binomial. A frequência relativa de uma categoria ou de uma classe fornece a proporção da amostra ou proporção da população que pertence àquela categoria ou classe. Similarmente, a probabilidade de sucesso em um experimento binomial representa a proporção da amostra ou proporção da população que possui uma determinada característica. (MANN, 2015, p. 360)

De acordo com o Banco Central (WB, 2012), países que minimizam as desigualdades de gênero, principalmente no acesso ao ensino superior e na participação econômica, tendem a apresentar vantagens de forma generalizada sobre aqueles que adiam essas políticas.

Quando se tem como foco a força de trabalho e vida pública, no entanto, os dados do IBGE (2019) mostram que as mulheres sempre aparecem em minoria. Nos cargos ministeriais, de 23 vagas, apenas 2 são ocupadas pelo gênero feminino. Em cargos gerenciais, os homens aparecem com uma proporção de 62,6 em comparação com 37,4 das mulheres, representando de forma significativa que eles alcançam esse cargo em maior número. Dados de 2019 do IBGE mostram que o índice de mulheres ocupando esses cargos é de uma média 4666 para 7542 homens.

Segundo Diogo e Coutinho (2006), esse índice está relacionado ao que chamamos de exclusão vertical. Esse fenômeno diz respeito a uma noção de injustiça social, o qual não necessariamente se aplica a uma parcela mais pobre da população, mas indivíduos de todas as camadas socioeconômicas e principalmente mulheres, que são acometidas por uma desvalorização cultural de seu trabalho.

Conforme dados de 2019 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, percebe-se ao analisar a quantidade de horas semanais gastas em atividades domésticas, as quais não são remuneradas, que mulheres de 30 a 49 anos de idade gastam cerca de 22,7 horas semanais, enquanto homens da mesma faixa etária gastam 11,4 horas (IBGE, 2019). Mostrando que, mesmo com uma maior divisão das mulheres com seus parceiros na realização dessas tarefas, elas ainda trabalham quase o dobro do tempo no ambiente doméstico.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Inspirado inicialmente na trajetória da mulher no mercado de trabalho e tendo em mente todas as suas lutas, dificuldades e conquistas no processo de reconhecimento e igualdade de gênero, neste estudo procurou-se analisar os desafios e preconceitos, assim como uma parte do progresso, do qual até hoje passa por processo de desenvolvimento, que as mulheres enfrentaram num mercado relativamente masculino, assim como é o de Negócios Internacionais.

A busca por bibliografias para a construção do estudo aqui em questão foi também um dos grandes desafios para a construção da pesquisa, devido isso, entendeu-se a real importância da consumação deste texto escrito para que, em pesquisas futuras, a falta de fundamentação não fosse tão severa como atualmente é sentida.

Destacou-se, idem, uma das raízes da incerteza humana que possivelmente levaram à segregação entre gêneros no mercado de trabalho, tratando da aversão de ter o homem e a mulher como iguais neste meio, ressaltando diferenças salariais e as dificuldades que mulheres enfrentam para atingirem cargos executivos em comparação aos homens. Ou seja, uma luta que iniciou na segunda metade do século XIX, e está em constante mudança e construção até os dias de hoje.

Enfatizou-se, também, o surgimento do feminismo como parte crucial do processo, um movimento que surgiu visando direitos iguais entre gêneros através do empoderamento feminino sem a existência de padrões patriarcais, os quais, como foi anteriormente ressaltado, se refletem na sociedade por meio de tradições e crenças culturais, além de séculos de história.

Por certo, em sua maior parte, os mitos têm raízes na atitude espontânea do homem para com sua própria existência e o mundo que o cerca: mas a superação da experiência em direção à Idéia transcendente foi deliberadamente operada pela sociedade patriarcal para fins de auto justificação; através dos mitos, ela impunha aos indivíduos suas leis e costumes de maneira sensível e por imagens; sob uma forma mítica é que o imperativo coletivo se insinuava em cada consciência. (BEAUVOIR, 1949, p. 306).

Dentre os tópicos de pesquisa foi realizado um questionário por meio de Google Forms voltado a mulheres curitibanas do ramo de Negócios Internacionais para obter relatos de suas experiências, alcançando ao final 11 respostas, das quais a maioria afirmou ter sofrido algum tipo de objeção ou presenciado o mesmo acontecer atrelado ao fato de ser mulher. As dificuldades questionadas e confirmadas pelas respondentes eram sobre atingir cargos de liderança, diferenças salariais e conciliar a vida doméstica com seu trabalho.

Conforme as respostas do questionário, foi notada a semelhança presente nestas com a teoria apresentada no decorrer deste estudo, baseada em livros, artigos e publicações de diversas autorias. Apesar de uma obtenção satisfatória tanto em questão de números quanto na complexidade do relato, das 17 mulheres contatadas, 9 efetivamente preencheram o formulário até seu final. Isso foi atrelado ao possível temor de ter sua imagem exposta, de expor a empresa em que trabalha, mesmo que fosse assegurado que as respostas seriam mantidas no anonimato, assim como a falta de disponibilidade em suas agendas para o preenchimento da pesquisa solicitada.

Tal como na parte teórica, a maioria das respondentes afirmaram já terem vivenciado, presenciado ou acreditarem em diferenças de tratamento e diferenças salariais, principalmente por estarem inseridas na área de Negócios Internacionais. Na



questão da dificuldade de se atingir cargos de liderança, todas confirmaram que é um caminho mais árduo, mesmo que esta não tenha sido sua experiência pessoal.

Na relação entre a vida pessoal e profissional, apenas uma relatou não ter dificuldade para conciliar essa divisão, enquanto todas as demais discorreram sobre suas experiências. Por fim, foi questionado a respeito das horas destinadas às atividades domésticas, a média foi de no mínimo 1 hora por dia, alcançando respostas de até 4 horas diárias.

Como um dos pilares fundamentais à proposta do estudo, também foram utilizados dados do IBGE (2019) que realçam que mulheres ainda dedicam mais horas às tarefas domésticas do que homens, realidade comprovada pelas respondentes do questionário aplicado. Além disso, os dados mostraram que em cargos ministeriais, gerenciais ou de liderança, as mulheres se destacam como uma evidente minoria, conforme as análises do IBGE (2019).

Buscou-se, portanto, cumprir com os objetivos aqui propostos, como analisar e compreender a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, tendo como foco a área de Negócios Internacionais até o cenário atual, promovendo um levantamento histórico, temas estes abordados nos capítulos iniciais.

Analisar os desafios e conquistas das mulheres no meio internacional ao longo dos anos, assim como explorar o mercado dos Negócios Internacionais atual e onde as mulheres estão inseridas nele, foi consumado a partir da análise dos relatos aqui tratados e analisados.

Em suma, a desigualdade de gênero ainda é uma verdade presente na vida de muitas mulheres que estão inseridas não somente na área de Negócios Internacionais, como visto anteriormente neste artigo, mas também no mercado de trabalho como um todo. Realidade a qual, com o passar do tempo, anda apresentando melhoras significativas quando em comparação ao começo da luta por direitos iguais, iniciada a partir da Segunda Revolução Industrial no século XIX.

Este estudo foi composto, portanto, pautado na aplicação de questionário com mulheres da área de Negócios Internacionais e dados gráficos que apresentaram números reais sobre o mercado de trabalho de forma geral, tal como níveis de estudo comparativos entre os gêneros. Por fim, a matriz de todas as pesquisas realizadas foi baseada principalmente em artigos e publicações disponibilizadas de forma virtual já que, mesmo com aparentes evoluções, citadas até pelas respondentes da pesquisa, são poucas as literaturas que podem ser encontradas que falem sobre a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho, especificamente na área de Negócios Internacionais.

Portanto, pretende-se como objetivo que este artigo embase e complemente ainda mais discussões sobre a divisão de gêneros na área, ainda relativamente nova aqui abordada, sempre com o objetivo de instigar novos estudos, tal como servir como referência para futuros outros, representando e relatando as mudanças ao decorrer do tempo para que o futuro da profissional dos Negócios Internacionais possa ser mais justo e coeso, caminho o qual já está sendo traçado para esta nova realidade.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? 2007. 267f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.
- BARROS, S. C. V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia e Sociedade**, São Paulo, v. 1, n. 42, p. 35-57, e174090 2018.
- BERTOLINI, L. B. A. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. 2. ed. São Paulo: Vetor, 2002.
- BEVILAQUA, B. Vera Kopp, a CEO que criou o maior marketplace para profissionais do entretenimento do Brasil. **EconomiaSC**, out. 2021. Disponível em: <https://www.economiasc.com/2021/10/25/vera-kopp-a-ceo-que-criou-o-maior-marketplace-para-profissionais-do-entretenimento-do-brasil>. Acesso em: 5 out. 2021.
- CARRIERI, M. Mulheres ganham espaço no mundo dos negócios árabes. **Agência de Notícias Brasil-Árabe**, set. 2020. Disponível em: <https://anba.com.br/mulheres-ganham-espaco-no-mundo-dos-negocios-arabes>. Acesso em: 15 abr. 2020
- CASTILHO, M. R. Impacto de mudanças do comércio exterior brasileiro sobre o emprego feminino. **Análise Econômica**, Porto Alegre, v. 28, n. 53, p. 221-250, mar. 2010.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, v. 9, n. 21, p. 121-142, jan./jun. 2006.
- FRIEDAN, B. **Mística feminina**. Petrópolis: Vozes, 1971.
- GARCIA, L. dos S.; CONFORTO, E. A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar. **Segete**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 23-54, jun. 2019. Disponível em <[www.fee.tche.br/sitefee/download/jornadas/2/h7-03.pdf](http://www.fee.tche.br/sitefee/download/jornadas/2/h7-03.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2021
- GOULART, M. **Estudo comparativo da participação das mulheres nos negócios internacionais das empresas importadoras e exportadoras do Brasil e México**. 2014. 123f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2014.
- LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2006.
- MAIA, K.; LIRA, S. A. A mulher no mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE ECONOMIA APLICADA, 34., 2002, Brasília. **Anais...** Brasília: UNB/IPEA/MTE, 2002.
- MANN, P. S. **Introdução à estatística**. 8. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015.
- MARX, K.; FRIEDRICH, E. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Vozes, 1997.
- MÉNDEZ, N. P. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 5, p. 97-130, jul./dez. 2011.

NASCIMENTO, A. M. O debate sobre ações oriundas da relação de trabalho. **LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 74, n. 2, p. 135-147, fev. 2010.

PORTAL EDUCAÇÃO. **O homem e o trabalho**. 2012. Disponível em: <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/o-homem-e-o-trabalho/15638>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 8 f. 2005. Trabalho de Graduação (Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Instituto Catarinense de Pós-Graduação (ICPG), 2005.

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, M. D. **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578-606.

RAGO, M. Descobrir historicamente o gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 6, n. 11, p. 89-98, set./dez. 2013.

SCORZAFAVE, L. G. D. da S.; MENEZES-FILHO, N. A. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes**. São Paulo: USP; IPEA, 2001.

SILVA, A. D.; REBELO, L. M. B.; ROSSETTO, C. R. Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. Encontro dos Estudos Organizacionais da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 6., 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010. p. 1-17.

SILVA, G. C. C. da et al. A mulher e sua posição na sociedade -da antiguidade aos dias atuais. **Revista da SBPH**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p. 65-76, dez. 2005.

VEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M.; **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

WORLD BANK (WB). **World Development Report 2012: Gender Equality and Development**. 2012. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2019.