

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**As egressas da Faculdade Católica de Anápolis e seu desenvolvimento no
mercado de trabalho**

ANA PAULA VIEIRA
LEILANE MARQUES DE SOUZA
SILVIA RODRIGUES ROQUE

Anápolis
2016

ANA PAULA VIEIRA
LEILANE MARQUES DE SOUZA
SILVIA RODRIGUES ROQUE

**As egressas da Faculdade Católica de Anápolis e seu desenvolvimento no
mercado de trabalho**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração de Empresas da Faculdade Católica de Anápolis, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel sob orientação do prof. Ms: Wilton Alves Ferreira Júnior.

Anápolis
2016

ANA PAULA VIEIRA
LEILANE MARQUES DE SOUZA
SILVIA RODRIGUES ROQUE

**As egressas da Faculdade Católica de Anápolis e seu desenvolvimento no
mercado de trabalho**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração de Empresas da Faculdade Católica de Anápolis, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel. aprovada pela Banca Examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Wilton Alves Ferreira Júnior
(Orientador)

Prof. Me. Artur Vandré Pitanga

Prof. Esp. Carlos Gutemberg Azevedo Santos

Com sincera gratidão, dedico este trabalho a todos os mestres que, de formas distintas, contribuíram para nossa formação.

Agradecemos primeiramente a Deus, que nos deu a vida, a força e a sabedoria;

A nossa família, que em todo momento esteve presente, nos apoiando em nossos estudos;

Ao nosso orientador, Prof. Ms. Wilton Alves Ferreira Junior, que nos deu incentivo e que prestou um importante papel para a elaboração da nossa pesquisa.

RESUMO

Este trabalho de pesquisa se propôs a identificar a situação da mulher no mercado de trabalho, com ênfase no posicionamento das egressas do curso Administração da Faculdade Católica de Anápolis, buscando identificar os fatores que contribuem para a ascensão profissional, analisando a situação dessas egressas no mercado de trabalho e verificando se elas estariam se especializando, apontando se houve mudanças profissionais, financeiras e familiares após a graduação, e se sofreram discriminação e desigualdades salariais. Foi desenvolvida uma pesquisa de referencial teórico a fim de esclarecer assuntos referentes ao tema, contextualizando a mulher no mercado de trabalho, enfatizando sua trajetória na história e os processos de inserção às profissões competentes a elas no mercado de trabalho, sua busca pelo conhecimento, os fatores que contribuíram para a ascensão da mulher no mercado de trabalho e as discriminações de gênero, apresentando também fatores que influenciam para o desenvolvimento da carreira profissional. A pesquisa ainda traz estatísticas que demonstram a importância da mulher na economia e as mudanças ocorridas nos papéis atribuídos por elas na sociedade. Esta pesquisa demonstra ainda que as egressas estão inseridas nas áreas administrativas, e um baixo percentual delas teve promoções de cargos ou de salários após a conclusão do curso; constatou-se ainda que consideram a pós graduação um fator importante, mas os resultados apontam que poucas se matricularam nos cursos. Não há discriminação pelo gênero na função, mas há nos rendimentos financeiros pelo cargo exercido.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de trabalho. Ascensão. Discriminação.

ABSTRACT

This research aimed to identify the status of women in the job market with an emphasis on positioning of the Administration Course graduates of the Catholic Faculty of Anapolis, seeking to identify the factors that contribute to the professional growth, analyzing the situation of these graduates in the job market and checking that they were specializing, pointing if there were professional, financial and family changes after graduation, and suffered discrimination and wage inequality. One theoretical research was developed in order to clarify issues related to the topic, contextualizing women in the job market, emphasizing their trajectory in history and insertion processes, the professions they are in the job market, their search for knowledge, the factors that contribute to the rise of women in the job market and gender discrimination, and also presenting factors that influence the development of career. The survey still provides statistics that demonstrates the importance of women in the economy and the /changes in the roles assigned to them in society. This research also shows that the graduates are placed in administrative areas, and a low percentage had promotions positions or wages after completion of the course; it was found even consider graduate an important factor, but the results indicate that few have enrolled in courses; there is no discrimination by gender in function, but there is in financial income by position held.

Keywords: Woman. Job market. Rise. Discrimination.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Mudanças geradas na vida da egressa após sua graduação	29
Gráfico 2 – Importância da especialização	30
Gráfico 3 – Especialização	31
Gráfico 4 – Atuação na área administrativa	32
Gráfico 5 – Áreas administrativas	33
Gráfico 6 – Inserção da mulher no mercado de trabalho	34
Gráfico 7 – Salário	36
Gráfico 8 – Satisfação no ambiente de trabalho	37
Gráfico 9 – Ascensão profissional	39
Gráfico 10 – Discriminação no ambiente de trabalho	41
Gráfico 11 – Discriminação no ambiente de trabalho	41

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 REFERENCIAL TEÓRICO	12
1.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	12
1.2 PRINCIPAIS ASPECTOS DE INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	16
1.3 A MULHER E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO	17
1.4 O CONHECIMENTO, A ASCENSÃO E A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER	20
1.4.1 O conhecimento como atributo relevante para ascensão profissional da mulher	20
1.4.2 A discriminação da mulher no mercado de trabalho	24
2 METODOLOGIA	27
2.1 TIPO DA PESQUISA	27
2.2 NATUREZA DA PESQUISA	27
2.3 UNIVERSO DE AMOSTRA	27
2.4 COLETA DE DADOS	28
2.5 TRATAMENTO DOS DADOS	28
2.6 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	28
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS	29

CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	45
ANEXO A – Questionário	46

INTRODUÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho vem promovendo diversas mudanças na sociedade, em geral, e conseqüentemente elas têm conquistado cada vez mais espaço nas organizações e assumido papel importante na economia.

Esta pesquisa com a temática voltada para as mulheres no mercado de trabalho relata a importância da inserção da mulher nesse e descreve também como estão as egressas do curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis, profissionalmente. Discorre sobre os fatores os quais fizeram com que elas se inserissem no mercado de trabalho, sobre as discriminações sofridas por elas, a falta de oportunidades ou não em relação ao gênero, à capacidade e sobre a busca constante pelo conhecimento acadêmico; se conseguiram ou vêm buscando a sua ascensão profissional.

Publicações brasileiras recentes apontam que as mulheres estão se destacando expressivamente no mercado de trabalho, porém, apesar delas estarem no mercado de trabalho, ocupando variados cargos e funções antes destinados exclusivamente aos homens, elas têm encontrado barreiras visíveis que as excluem de cargos mais qualificados e remunerações mais justas.

O objetivo geral desta pesquisa é identificar a situação atual das egressas do curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis no período compreendido entre 2013 a 2015. Pretende-se identificar os fatores que contribuem para a construção de uma carreira profissional de sucesso, verificar se as egressas estão buscando outras qualificações, apontar se há discriminação e desigualdades salariais em relação ao gênero no mercado de trabalho e pesquisar se após a conclusão do curso de Administração houve mudanças profissional, financeira ou familiar.

Baseando-se nesses objetivos, percebe-se a relevância dessa pesquisa para o desenvolvimento e busca de informações para a sociedade, para nós, acadêmicos e futuros acadêmicos, enriquecendo assim nossos conhecimentos e capacitação para analisar esse contexto da mulher e seu perfil profissional, o que dará uma possível perspectiva do que poderemos encontrar no mercado de trabalho.

A pesquisa percorrerá o método dedutivo, descritivo, com a forma quantitativa, com aplicações de questionários estruturados com perguntas fechadas. O trabalho será feito através de pesquisa bibliográfica; a revisão da literatura será

baseada em livros, artigos científicos, revistas científicas e internet, com ênfase no posicionamento das egressas do curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis.

A estrutura dessa pesquisa disporá de três capítulos, sendo que o primeiro capítulo o referencial teórico que apresentará a evolução da mulher no mercado de trabalho, os aspectos de inserção e satisfação no trabalho, ascensão e discriminação das mulheres.

O segundo capítulo trata da metodologia em todos seus aspectos e o terceiro com a análise dos dados.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é abordado como as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho, a divisão, social e gênero, imposta pela industrialização, o que fez com que elas duplicassem a sua jornada de trabalho, atuando dentro e fora de casa.

Será abordado também o processo de expansão das mulheres nas atividades econômicas nas décadas passadas, as dificuldades em assumir postos de trabalho que antes eram destinados aos homens e os fatores que tem contribuído para que elas permanecessem no mercado de trabalho.

1.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Com a necessidade de assumir a posição dos homens em tempos de guerras, ou para complementar a renda familiar, as mulheres começaram a trabalhar para manterem a família. Algumas delas tiveram seus maridos mutilados ou ficaram viúvas, e com o passar dos tempos assumiram o papel de provedoras, fazendo trabalhos como artesanatos ou cuidando dos negócios da família.

Nas últimas décadas, observou-se um dos acontecimentos marcantes na sociedade brasileira, que foi a inserção da mulher no mercado de trabalho, fato explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. Mas foi a partir da década de 70 que, segundo (HOFFMANN; LEONE, 2004 citado por COAN, 2008, p. 14), “intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica em um contexto de expansão da economia, com acelerado processo de industrialização e urbanização”. A década de 1980 foi marcada por uma continuação deste processo de expansão da força de trabalho feminina.

Já nos anos 1990 tem-se todo o processo de abertura comercial, marcado por baixos investimentos e pela terceirização da economia e, mesmo neste contexto adverso, as mulheres conseguiram manter esta tendência de inserção no mercado de trabalho, porém, “incrementa-se, nessa última década, o desemprego feminino, indicando que o aumento de postos de trabalho para mulheres não foi suficiente para absorver a totalidade do crescimento da População Economicamente Ativa feminina (PEA)”.

Com isso a mulher vem passando por processo de evolução no mercado de trabalho, onde as mudanças de ordem econômica, social e política foram

significativas. Com a industrialização e informações tecnológicas avançadas, aumentou a divisão social e sexual do trabalho, fazendo com que elas duplicassem a jornada produtiva, dentro e fora de casa.

Tourinho (2012, p. 14) afirma que “foi na Revolução Industrial que a mulher começou a aparecer no mercado de trabalho com uma atividade assalariada, exercendo funções principalmente na indústria têxtil”. A estrutura familiar a partir daí começou a ser modificada, quando as mulheres deixaram de ser somente parte da família para se tornarem donas de si mesmas.

Nesse mesmo sentido, Bruschini (1998, p. 2 citado por COAN, 2008, p. 14) diz que as mulheres, antes da Revolução, estavam classificadas como inativas e desvalorizadas.

[...] As mulheres seguem sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que realizam atividades econômicas. Estando ou não no mercado, todas as mulheres são donas-de-casa e realizam tarefas que, mesmo sendo indispensáveis para a sobrevivência e o bem-estar de todos os indivíduos, são desvalorizadas e desconsideradas nas estatísticas, que as classifica como “inativas”.

Nessa ótica, percebe-se que a presença da mulher brasileira na força de trabalho intensificou-se a partir de 1970, com um aumento de 32 milhões entre os anos de 1976 a 2007, e que as mulheres desenvolveram um trabalho mais importante em comparação aos homens no avançar da população economicamente ativa.

Esse aspecto foi observado no estudo de Coan (2008, p. 36), ao afirmar a relevância feminina “devido à criação de novos postos de trabalho para as mulheres por motivo de desenvolvimento e crescimento no Brasil, trabalhos que requeriam agilidade, desenvoltura e minuciosidades, características próprias do trabalho feminino”.

Essa situação reflete a mesma encontrada em fonte publicada no site Fundação Carlos Chagas (2010), intitulado “Mulher no mercado de trabalho”, no qual se afirma que “a importância crescente das mulheres na força de trabalho pode, também, ser observada através da sua participação na PEA. Se em 1976, o contingente feminino era de 29%, em 2007 elas atingem mais de 40%”.

Segundo Camargo (2016), em artigo intitulado “A mulher e o mercado de trabalho”, devido ao aumento da industrialização brasileira, houve mudanças na

produção, intensificação urbana e, nas famílias, houve a diminuição da taxa de fecundidade, justificada pela inserção da mulher no mercado de trabalho. Acrescenta-se também no presente artigo que as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, sendo a maioria funcionárias públicas, professoras, prestadoras de serviços de saúde, cabeleireiras e manicures. Verificou-se através desses estudos que as mulheres estão concentradas no mercado de trabalho, mas que há dificuldades para conquistarem cargos de equiparação, salarial e de chefia, com os homens.

Convém ressaltar que as mulheres acreditam que há algumas profissões com tendências para o mercado feminino. Comprovando este fato, segundo a autora Passos (2003, p. 12), “as mulheres ainda hoje se acham segregadas em algumas profissões consideradas femininas, sempre voltadas para cuidar do outro, como enfermeiras, professoras, secretárias”.

Referindo-se ao emprego formal no estado de Goiás, no ano de 2013 foram registrados o total de 1.509.395 postos de emprego, sendo que 43,35% foram para trabalhadores do sexo feminino. Em comparação com o ano anterior, houve um aumento do emprego formal de 4.87%, o que representa 70.054 postos de trabalho. Desta quantidade, 45.849 foram para as mulheres, o que corresponde a 65,45% do total das vagas de emprego formal criadas no ano, segundo artigo publicado no site Instituto Mauro Borges (2013).

Outro aspecto apontado no artigo publicado pelo IMB (2013), intitulado “Características da Mulher em Goiás,” destaca-se que o papel social das mulheres nos domicílios tem-se alterado consideravelmente. No ano de 2000, as mulheres representavam 23,94% de todos os responsáveis pelos domicílios em Goiás; em 2010, essa mesma pesquisa mostra um considerável aumento para 36,68% sob a responsabilidade feminina.

Devido à busca incessante do conhecimento e o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, observa-se na pesquisa citada acima que as mulheres vêm superando as desigualdades entre os homens, e assim se tornando cada vez mais independentes. Nesse sentido, Probst (2005, p. 6) diz que “o mercado de trabalho brasileiro está sendo escrito com base em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento do nível de instrução da população feminina”.

Em 2013, outra publicação do IMB com o título: “O Mercado de Trabalho para Mulheres” traz a importante constatação de que 3.285 postos de trabalho destinados aos homens foram ocupados pelas mulheres.

Segundo IMB (2013), “observou-se que a maior parte dos postos de trabalho ocupados por mulheres em Goiás são de escriturárias em geral, agente, assistentes e auxiliares administrativos (18,09%) e vendedoras e demonstradoras em lojas ou mercados (7,35%)”.

Em relação ao grau de escolaridade, a maioria das mulheres tem o ensino médio completo, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (IMB, 2013). Apesar da evolução da mulher em atividades que eram exclusivas do sexo masculino, e da procura em se qualificar, os salários não acompanharam este crescimento. Ainda existem paradigmas a serem quebrados e padrões a serem rompidos.

No ano de 2015 devido à crise econômica, no Brasil e no Estado de Goiás, foi registrada queda no número de empregos formais. Fonte publicada no Instituto Mauro Borges (2016), intitulada “Emprego Formal 2015”, diz que “a economia brasileira vem passando por momentos difíceis e a atividade econômica, sintetizada pelo indicador Produto Interno Bruto (PIB), encerrou o ano de 2015 com queda próxima a 4% em relação ao ano anterior”. Com a retração da economia, Goiás também sofreu negativamente, embora com intensidade menor e reduziu no mesmo período 1,99% o número de empregos, representando o fechamento de 24.551 de postos de trabalho (IMB).

Devido ao reflexo da crise econômica, o mercado de trabalho sofreu impacto negativo, com índice de fechamento de 1.706.985 postos de trabalho no emprego formal com carteira assinada, o que corresponde a uma redução de 4,14% dos empregos existentes no país, registrados pelos últimos 12 meses, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho, a maior queda registrada em 25 anos no país (EBC AGÊNCIA BRASIL, 2016).

1.2 PRINCIPAIS ASPECTOS DE INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Apesar das várias barreiras e dificuldades das mulheres para se inserirem no mercado de trabalho, elas vêm lutando, se libertando para novos desafios, motivadas em ter seu próprio dinheiro ou em se sentirem úteis.

Os principais motivos das mulheres se inserirem no mercado de trabalho foram o desejo da realização pessoal, independência financeira, busca pelo complemento da renda ou sustento familiar e o aumento do nível de escolaridade, se tornando verdadeiras guerreiras, harmonizando as exigências da vida pessoal e do trabalho (VIEGAS, 2010; DIAS; REZENDE, 2008; APARÍCIO et al., 2009 citado por RAMA; MARTINS, 2013).

Em uma visão atual do mercado de trabalho, registraram-se mudanças notáveis no que se refere às atribuições e papéis da mulher no âmbito social.

As mulheres tomaram uma postura nova e partiram na busca de seu espaço no mercado de trabalho, iniciando uma dupla jornada. E nesse contexto elas passaram também a ser responsáveis financeiramente pelos seus domicílios (SANTANA, 2010).

No início elas objetivavam complementar a renda familiar, mas perceberam seus potenciais e depois partiram em busca de novos horizontes, lutaram para conquistar seu espaço. E hoje elas estão independentes e presentes em todas as profissões, inclusive ocupando postos de trabalho que antes eram destinados aos homens (COAN, 2008).

Outro fator que levou a mulher a participar do mercado de trabalho na modernidade foram os novos desejos do consumo, pois a presença de muitos produtos atrativos despertou as mulheres, expandindo o leque do consumo familiar e a elevação do padrão de vida. Galeazzi (2001 citado por COAN, 2008), ou a necessidade de trabalhar, afirma Santana (2010, p. 14) que “as mulheres trabalhadoras às vezes são mantenedoras de seus lares, devido a vários motivos: serem mães solteiras, viúvas ou separadas, sendo assim responsáveis pelo sustento familiar”.

Ainda diz a autora que também podem elas estar complementando a renda de seus cônjuges, e por esse motivo as mulheres ainda serem remuneradas diferentemente, considerando o trabalho feminino como complementar ao orçamento

doméstico. Ressalta ainda a autora, com convicção, ser essa a realidade da grande maioria das mulheres trabalhadoras.

1.3 A MULHER E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A vida das pessoas passa dentro das organizações ou pelo menos quase toda. Para algumas pessoas o trabalho é um fardo pesado e para outras é essencial, porque traz crescimento pessoal e sentido para a vida (CARVALHO; MARTINS, 2013). “A satisfação no trabalho é o resultado dos sentimentos positivos e negativos que uma pessoa apresenta em relação ao que executa, ao tipo de tarefas desempenhadas, interações físicas e sociais no trabalho”, conforme Pereira (2003, p. 10).

O grau de satisfação influencia no comportamento, fazendo com que a mulher seja produtiva, assídua no trabalho ou interagida com os colegas. Mas há também uma necessidade das organizações oferecer condições ambientais para que elas sejam capazes de exercer suas tarefas (PEREIRA, 2003).

De acordo com artigo publicado no site Pepsic (VENTORINI; GARCIA, 2004), a satisfação ocorre quando as necessidades são supridas, podendo ocorrer na troca de conhecimentos e favores, de colaboração, produtividade e reconhecimento. No caso de relacionamentos entre subordinados e chefes, o estilo de liderança e a distribuição de poder podem afetar a satisfação do subordinado.

Outro aspecto em relação à satisfação é atender as necessidades humanas. Mesmo quando se tem salários generosos, o funcionário pode não estar satisfeito na situação de trabalho. Confirmando esse fato, Chiavenato (2011, p. 112) assevera que “o ser humano é motivado, não por estímulos salariais e econômicos, mas por recompensas sociais e simbólicas”.

Mas para muitas mulheres a remuneração é um dos principais fatores para manter a satisfação das pessoas no ambiente de trabalho, por isso deve haver por parte das organizações uma coerência interna entre as remunerações de seu pessoal, para servir de satisfação, atrair e reter pessoas. Esse aspecto foi observado no estudo de Lacombe (2005), ao dizer que a organização deve ter um equilíbrio salarial, pois se pagar abaixo do mercado perderá seus melhores profissionais e a sua produtividade também cairá, a ponto de perder a competitividade. Outro detalhe importante relativo à remuneração e que é bem ressaltado pelo autor é que “um fator

que desmotiva um profissional e o faz sentir-se injustiçado é a sua remuneração, pois ela afeta o nível material e o bem-estar psicológico” (p. 145).

Conforme referência em relação às remunerações, publicada no site do Conselho Regional de Administração (CRA-GO, 2016), não há definição de um piso salarial para os profissionais de administração, pois sua fixação depende de lei federal, o que deve ser requerido pela Associação Goiana de Administração e pelos sindicatos, e esses órgãos têm a responsabilidade de atuar e proteger os seus filiados em questões trabalhistas.

É importante salientar que a qualidade de vida é também um fator de satisfação, é adotado pelas organizações que visam ser competitivas e por este motivo o fator humano é o elemento responsável pelo sucesso de todo negócio. É um fator de importância porque vai impactar diretamente na motivação e na produtividade das pessoas. Sobre esse assunto, Serrano (2000), citado por Tourinho (2012, p. 19), afirma que “a motivação é uma força que age sobre o indivíduo, a qual o leva a uma ação, que pode ter origem externa ou interna”. Diz ainda que a qualidade de vida no trabalho deve ser vista como o equilíbrio entre o ser humano e suas necessidades e os objetivos da empresa.

A satisfação no local de trabalho e um ambiente agradável podem reduzir o estresse do dia a dia da mulher, fator importante para a saúde pessoal e também para um bom andamento da organização. Políticas organizacionais mais flexíveis contribuem muito para a satisfação pessoal e ainda trazem melhorias para a empresa (PEREIRA, 2003).

Bons relacionamentos interpessoais provocam aumento da satisfação no trabalho, por serem eles um prolongamento da vida social, possibilitando que o trabalhador possa preencher suas necessidades de interação social (ROBBINS, 1998, citado por PEREIRA, 2003).

A partir da citação apresentada evidencia-se que as pessoas precisam ter um bom relacionamento interpessoal para ter a capacidade de desenvolver as tarefas de acordo com as estratégias da organização, pois o relacionamento entre as pessoas facilita na execução do trabalho e traz bons resultados.

Infere-se que a ética e a cultura organizacional refletem na satisfação das mulheres no ambiente de trabalho. Nota-se que o mundo organizacional é permeado por conflitos, principalmente por interesses pessoais e institucionais e muitas mulheres procuram trabalho nas organizações que valorizam as condutas éticas.

“Essas orientações são importantes pela garantia da integridade dos indivíduos que vivem o dia a dia da empresa e sua saúde física e mental possibilita que eles tenham alegria no que fazem, fortalecem o compromisso com a organização” (PASSOS, 2013, p. 66).

As colocações da autora conduzem a uma percepção, a de que os comportamentos antiéticos das organizações como exploração do trabalho feminino e infantil, favoritismo, sacrifício dos mais fracos, subornos, sonegações fiscais, danos ambientais, dentre outros ferem as pessoas, tanto as que trabalham nessas organizações quanto as de fora, e criam um ambiente de trabalho onde não existe respeito, solidariedade, reconhecimento e nem confiança. “Transformam as pessoas em seres apenas produtivos, perdendo a consciência de sua dimensão humana que pressupõe tempo para a vida, para o lazer e a família” (PASSOS, 2013, p. 67).

Há de se considerar, portanto, que a flexibilidade de horários tem sido muito relevante para a satisfação das mulheres no trabalho, pois empresas que adotam essas políticas amenizam o conflito-família já que elas vivem sobrecarregadas em desempenhar seus papéis como donas de casa, mães e trabalhadoras (PEREIRA, 2003).

Duas fontes geradoras de conflitos trabalho-família e que envolvem rotinas de trabalho, segundo Pereira (2003, p. 12):

- a) A incompatibilidade de horários entre os cônjuges e as outras necessidades familiares, particularmente para aqueles com dependentes; b) A impossibilidade de flexibilizar os horários no emprego, pois a flexibilidade permite que os casais, em especial os pais, encaixem as obrigações familiares no horário de trabalho, quando necessário, e vice-versa.

Daí a importância das organizações buscarem novas maneiras de tornar os horários mais flexíveis para atender as necessidades familiares.

A incapacidade de conciliar demandas de trabalho e família pode ter um impacto negativo na motivação, produtividade e eficiência do funcionário (PEREIRA, 2003, p. 12).

O tempo excessivo gasto no trabalho é tempo indisponível para a vida familiar, doméstica e individual, ou seja, é no indivíduo e na sua família que aparece o desequilíbrio provocado pela sobrecarga no trabalho. Além disso, a médio e longo prazo, a incapacidade de conciliar demandas de trabalho-família pode ter um impacto negativo na produtividade e eficiência do sujeito no seu papel profissional, à medida que este perde a sua saúde física e psicológica.

O benefício do plano de saúde é motivo de satisfação para muitas mulheres, principalmente para aquelas com filhos pequenos. Para elas é uma garantia de um nível mínimo de qualidade de vida ter assistência médica. Observa-se que devido às precariedades da saúde pública, as organizações oferecem aos seus colaboradores planos privados de assistência de saúde, por ser uma questão de responsabilidade social, tornando-as mais competitivas no mercado, pois é preciso alinhar as necessidades e objetivos das pessoas com os da empresa para obter êxito, segundo Ribeiro (2005), citado por Caminha (2012).

1.4 O CONHECIMENTO, A ASCENSÃO E A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER

O foco deste capítulo está centrado nas relevâncias para a ascensão profissional da mulher, na busca incessante do conhecimento e nas qualificações necessárias para o sucesso profissional, no planejamento de carreira como uma responsabilidade pessoal e na discriminação ao sexo feminino nas organizações, assim como na falta de oportunidades do mercado.

1.4.1 O conhecimento como atributo relevante para ascensão profissional da mulher

A valorização da escolaridade e a busca por qualificação é único caminho que pode levar a mulher à ascensão profissional.

“O conhecimento é a chave que tem aberto e que pode proporcionar às mulheres oportunidades concretas de realização profissional. É ele também que lhes pode dar liberdade e mobilidade dentro do mercado de trabalho, ampliando os horizontes de sua realização pessoal” Leite (1994) citado por Gomes (2005, p. 5).

O mercado de trabalho exige profissionais capacitados, com habilidades diferenciadas, inclusive com domínio de língua estrangeira e com estágio em empresas renomadas, como afirma Costa (1998).

“Se para as pessoas qualificadas as condições do mercado se apresentam adversas, muito pior é a situação de pessoas sem qualificação que veem a possibilidade de encontrar uma vaga no mercado de trabalho cada vez mais distante” (COAN, 2008, p. 26).

Ainda, conclui a autora que ser qualificado, neste cenário, representa maior chance de emprego para os que estão à procura e principalmente segurança para os que estão trabalhando.

As profissões que exigem pouca qualificação colocam a mulher em situação de fácil substituição. Algumas delas conseguem ocupar cargos de prestígio com bons salários, mas esse fato às vezes é usado para desfocar o problema, o que leva as pessoas pouco informadas a acreditarem que essa é uma situação recorrente, quando, de fato, são generalizações incorretas que falam das mulheres de uma forma homogênea (PASSOS, 2003).

Segundo o Instituto Mauro Borges (2013), a expansão do leque profissional das mulheres em relação aos anos anteriores é inquestionável devido ao aumento de sua escolaridade e às escolhas educacionais. Os dados extraídos do IMB comprovam este cenário, a quantidade de empregos formais para as mulheres com ensino superior completo em Goiás em 2012, sofreu aumento de 134.579 para 154.187 no ano de 2013. Esta pesquisa do IMB vem ao encontro da seguinte citação: “Uma constatação recorrente é a de que, independente do gênero, a pessoa com maior nível de escolaridade tem mais chances e oportunidades de inclusão no mercado de trabalho” (CAMARGO, 2016).

“Em busca de oportunidades de crescimento no trabalho, as mulheres se sobressaem por desenvolver maior competência, pois elas buscam maiores níveis de qualificação, por sua dedicação na busca de metas e constante aperfeiçoamento profissional (COLOMBI, 2012; MELO, 2004 citado por RAMA; MARTINS, 2013). A partir da citação apresentada, evidencia-se que cada vez mais a mulher se prepara para o mercado de trabalho. “O nível de qualificação, o sonho de realizar-se profissionalmente e os anseios pessoais são fatores que colaboram para a ascensão profissional da mulher” (p. 19).

Esse aspecto também foi observado no estudo de Lemos (2006) citado por Miano e Vieira (2012, p. 7), quando diz que “devido à necessidade constante de aprendizado como requisito para o desenvolvimento de competências, a educação é instrumentalizada, passando a ser buscada principalmente para suprir as demandas organizacionais e produtivas”.

Compreende-se que a partir das aptidões que a mulher assume, ela passa a descobrir atributos essenciais para direcionar a sua carreira e, conseqüentemente,

ter êxito profissional. O desafio está no autoconhecimento para alinhar seus anseios profissionais.

As colocações de Chiavenato (2011) são importantes na compreensão dos estudos em relação ao conhecimento, com a definição de que “o conhecimento é o saber, é aprender continuamente sobre sua especialidade, pois ele é a moeda mais valiosa do século XXI.” O conhecimento é todo acervo de informações, conceitos, ideais, experiências, aprendizagens que o administrador possui a respeito de sua especialidade” (p. 19).

Já a habilidade técnica é o saber fazer, significa usar e aplicar o conhecimento adquirido. “Envolve o uso de conhecimento especializado e facilidade na execução de técnicas relacionadas com o trabalho e os procedimentos de realização” (p. 3).

Discorre ainda o autor que “a atitude empreendedora permite alcançar e superar metas, assumir riscos, agir como agente de mudanças, agregar valor, obter excelência e focar nos resultados”. Atitude é uma postura que a mulher assume em saber executar suas funções de maneira que essas a levem a alcançar a autorrealização da sua potencialidade (CHIAVENATO, 2010, p. 52).

Outro fator que contribui para a ascensão profissional é o relacionamento interpessoal, pois esse muitas vezes tem superado os conhecimentos e as experiências acumuladas, influenciando muito na contratação de novos colaboradores. É indispensável que as mulheres tenham essa capacidade e habilidade (DEMÉTRIO, 2014), pois é o que reflete o espírito de liderança, uma vez que o que conduz as pessoas em busca do mesmo objetivo é a habilidade de motivar e influenciar as outras para que contribuam voluntariamente, da melhor maneira possível com os objetivos do grupo ou da organização (DEMÉTRIO, 2014). Complementa ainda a autora que os líderes devem engajar sua equipe para que seus membros sejam bem sucedidos em suas atividades, o que se torna um fator de extrema importância para a organização.

Somando aos atributos necessários para a ascensão da mulher, enfatiza-se a carreira profissional como uma “sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional”, assevera Chiavenato (2010, p. 413). Ainda conforme o autor, a carreira implica em desenvolvimento profissional, pois ao se perceber que a pessoa tem um alto potencial, essa terá mais oportunidades em assumir cargos elevados.

Falando em cargos, o autor afirma que profissional de administração pode atuar nos mais variados níveis da organização, “desde o nível hierárquico de supervisão até como dirigente máximo e nas diversas especializações, seja em administração da produção, financeiro, recursos humanos, mercadológico ou ainda na administração geral” (CHIAVENATO, 2003, p. 2).

Dentro desta ótica, a mulher começa a planejar seu futuro considerando haver um possível crescimento dentro da organização, motivada pelo desejo de ser reconhecida, e até mesmo de obter ganhos maiores. É importante que ela esteja preparada para essas situações, capacitar é mais que desenvolver uma habilidade específica, é fazer com que a mulher esteja pronta para resolver problemas, alcançar bons resultados, criar alternativas inteligentes, ou seja, buscar competência e excelência. A competência é o produto do conhecimento, ela não pode ser transferida de uma pessoa para outra, cada um deve construir a sua própria, segundo Gonçalves (2012).

Em relação à carreira, Tourinho (2012) discorre que o desenvolvimento dela não é um processo em que a pessoa vai deslocando-se por vários cargos dentro da organização, é algo mais dinâmico que compromete as expectativas da mulher e da organização, por isso deve-se criar meios nas organizações que priorizem o desenvolvimento profissional, como, por exemplo, um modelo de plano de carreira bem definido e conhecido por todos os funcionários. O fato é que a empresa só contribui com a carreira se possuir fonte de oportunidades. Convém ressaltar que o desenvolvimento de carreira não é uma responsabilidade somente da empresa, mas a mulher tem um papel importante no seu próprio desenvolvimento profissional. Ela que é responsável pela carreira que deseja assumir.

Hoje existe uma mudança de postura por parte dos empregadores devido aos altos custos em investir em planos de carreira para os empregados, segundo Robbins (1998, p. 354) citado por Aparício et al. (2009, p. 9).

Para a maioria das organizações hoje, o programa de plano de carreira formalizado, dirigido pelo empregador foi descartado e substituído pelas carreiras autogeridas. O novo acordo entre empregadores e empregados transfere a responsabilidade do desenvolvimento de carreira para o empregado.

A perspectiva individual é a mais importante, pois os planos de carreira são pertinentes às aspirações e objetivos de cada pessoa. O desenvolvimento de carreira é muito valorizado e não pode ser medido somente pela remuneração e

ascensão hierárquica, mas sim pelas habilidades e aptidões adquiridas para enfrentar novos desafios ao longo da vida profissional (TOURINHO, 2012).

As expectativas pessoais estão relacionadas ao futuro profissional, e um planejamento pode ajudar a mulher a tomar decisões que vão ao encontro do o que ela deseja. Para elaborar um planejamento profissional é fundamental superar a insegurança e partir de algumas premissas como: traçar um perfil detalhado de suas características de personalidade, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho e ocupações alternativas; estabelecer metas realistas, baseadas nessas informações; e implementar uma estratégia para o alcance das metas (REATTO et al., 2016).

Outro detalhe importante ressaltado pelos autores é que as escolhas sobre as profissões sempre são tomadas baseadas em aspectos salariais, estabilidade e status e que no Brasil existe uma resistência por parte dos trabalhadores em planejar a carreira.

1.4.2 A discriminação da mulher no mercado de trabalho

A discriminação da mulher no mercado de trabalho ocorre desde o início dos tempos, e se intensificou com a revolução industrial, pois a figura feminina era criada para os afazeres da casa e para atender as demandas dos filhos. Mas mesmo assim ela foi inserida no trabalho como forma de mão de obra barata.

Uma forma recorrente de discriminação sofrida pela mulher é a questão da remuneração, que se constitui do salário combinado pelo empregador e dos demais benefícios e incentivos recebidos (CARVALHO; MARTINS, 2013).

Em conformidade com o artigo do Instituto Mauro Borges (2013), quanto às informações de remuneração, a pesquisa mostra que os rendimentos médios dos homens e das mulheres registraram aumentos reais diferentes, sendo 3,70% para os homens e 1,71% para as mulheres.

Tal constatação aproxima-se das ideias de Tourinho (2012, p. 11) quando diz que “hoje a mulher está presente no mercado de trabalho, mas as diferenças salariais em relação aos homens e as menores chances de atingir cargos elevados e de liderança ainda persistem”.

“As mulheres sempre sofreram com a desvalorização salarial, que persiste até os dias de hoje, apesar disso o desejo de independência as motivou a buscar seu

espaço. A conquista da independência econômica é para elas motivo de orgulho” (MELO, 2004; DIAS; REZENDE, 2008 citado por RAMA; MARTINS, 2013, p. 15).

A mulher possui uma sensibilidade que a faz lidar bem com as diversidades dentro das organizações, e com soluções criativas para possíveis problemáticas. Elas apresentam nível de escolaridade maior que os homens, investem em formação educacional e, com tudo isso, não conseguem competir de forma igualitária para cargos de maior prestígio nas empresas (PROBST, 2005).

O assédio moral é um ato perverso de discriminação contra a mulher. Começa como uma brincadeira, evolui para manobras hostis e degradantes. Tende-se a crer que o assédio no ambiente de trabalho é uma prática exercida, na maioria das vezes, por quem tem poder, como chefes e patrões, mas colegas também exercem essas ações perversas que desqualificam e minam a autoestima das pessoas (PASSOS, 2013).

A autora ainda diz que o assédio moral se tornou mais frequente na sociedade atual, principalmente nas organizações que visam demasiadamente ter lucro e não valorizam o bem-estar do funcionário. O assédio pode ser por vários motivos, inveja, intolerância, preconceito e insegurança. O fato é que o assediador não consegue aceitar as peculiaridades da pessoa. Qualquer conduta abusiva (palavra, gesto, comportamento e atitude) que atente por sua repetição contra a dignidade ou integridade psíquica ou física, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, é assédio.

Conclui ainda Passos (2013) que no ambiente organizacional ainda vigoram as desigualdades de gênero. Usam-se motivos incertos para impedir as mulheres de serem aceitas no ambiente de trabalho e também para discrimina-las e persegui-las. “As mulheres são tidas como problemáticas, pois parem, têm filhos para criar e têm tensão pré-menstrual” (p. 133). As mulheres não têm as mesmas oportunidades nas organizações. Os motivos são diversos. São dadas a elas atividades menos desafiadoras, de pouco valor e, muitas vezes ainda, são avaliadas de forma injusta.

Nas colocações sobre a mulher, a autora afirma que “diante da ameaça da perda do emprego, elas são submetidas e às vezes cumpliciam através do silêncio, com situações em que são humilhadas, inferiorizadas, ironizadas e difamadas” (PASSOS 2013, p. 127). Elas são assediadas por vários motivos: por serem bonitas, terem bens, serem sozinhas ou terem filhos pequenos, além do mais, através do uso

de conotações machistas, o que pode destruir um ambiente de trabalho, causando absenteísmo, competição destrutiva e baixa produtividade.

“Outro tipo de assédio sofrido pelas mulheres é o sexual, que está se tornando um problema trabalhista grave nos países mais avançados. Os assediadores ofendem os assediados, abalam a harmonia, afetam a produtividade e destroem a imagem da empresa e dos molestados” (PASTORE, 1997, p. 16).

Muitas organizações são resistentes na contratação de mulheres simplesmente por terem filhos pequenos ou pelo fato de elas poderem engravidar. A rejeição referente à maternidade tem sido um obstáculo enfrentado pelas mulheres e, assegurando os seus direitos, foi criada a proteção à maternidade, com o objetivo de evitar o abuso quanto à necessidade de se inserir no mercado de trabalho (SUSSEKIND et al., 1999).

2 METODOLOGIA

De acordo com Marconi e Lakatos (2010), “método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”.

2.1 TIPO DA PESQUISA

O caminho metodológico percorrido foi o método dedutivo, que é um método racionalista que pressupõe a razão como a única forma de chegar ao conhecimento verdadeiro, pois foi utilizado de um conhecimento geral com hipóteses e suposições de como estão as egressas do curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis no mercado de trabalho e comprovadas bibliograficamente até chegar na conclusão.

2.2 NATUREZA DA PESQUISA

A natureza da pesquisa é básica, porque objetiva gerar novos conhecimentos para futuras pesquisas científicas e para a compreensão do mercado de trabalho para todos os acadêmicos, principalmente no que se refere à especialização, sem ser necessário ter uma aplicação prática.

O procedimento do método de pesquisa utilizado foi o descritivo, que objetiva descrever as características de certa população ou estabelecer relações envolvendo técnicas de coleta de dados padronizadas em forma de um levantamento, pelo modo quantitativo, com aplicações de questionários estruturados com perguntas fechadas, com ênfase no posicionamento das egressas do curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis.

2.3 UNIVERSO DE AMOSTRA

O levantamento da amostra foi realizado na secretaria administrativa da Faculdade Católica de Anápolis, a partir de uma lista de concluintes, com um total de

58 mulheres egressas, sendo realizada a pesquisa com uma amostragem de 40 dessas egressas.

2.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada com questionários aplicados via e-mail, redes sociais e contato telefônico.

2.5 TRATAMENTO DOS DADOS

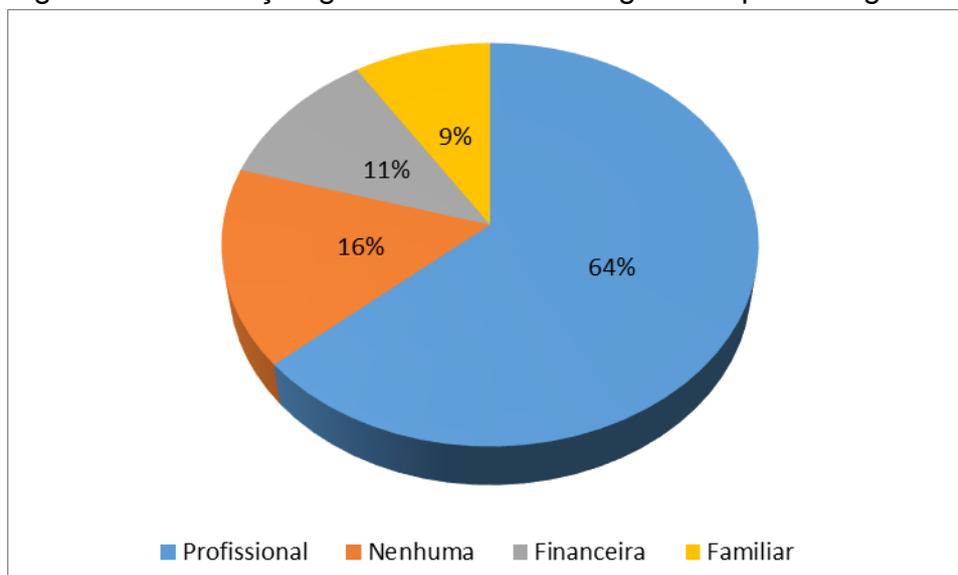
Os dados coletados em forma de questionários foram separados e enumerados, de acordo com o número de respostas e, posteriormente, foram analisados e tabulados no Excel, a partir da inserção de gráficos de coluna e pizza.

2.6 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Houve uma grande dificuldade para entrar em contato com as egressas, uma vez que a lista de contatos fornecida pela faculdade apresentou alguns números desatualizados. Outra barreira deparada foi o desinteresse de algumas das egressas em responder o questionário, inclusive havendo um relato por parte de uma egressa de que não se comprometeria em ajudar por estar desmotivada profissionalmente.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Figura 1 – Mudanças geradas na vida da egressa após sua graduação



Fonte: Autoria própria.

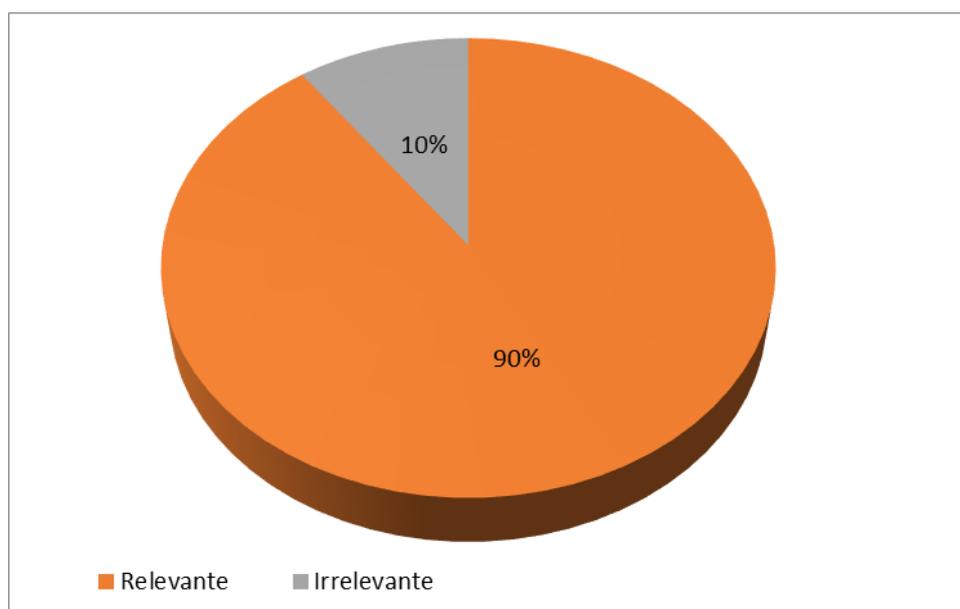
O gráfico elaborado ilustra as respostas ao seguinte questionamento: Após o Curso Superior, em qual das áreas de sua vida houve mudanças significativas? Através das respostas das egressas verificou-se que a maioria das entrevistadas, 64%, concordou que as mudanças mais significativas se deram na área profissional; seguido de 16% dos relatos afirmando não ter tido nenhuma mudança em nenhuma área, e ainda 11% e 9% apontando mudanças na área financeira e familiar respectivamente.

Em acordo com as respostas das egressas, o artigo publicado no site Brasil Escola (CAMARGO, 2016), vai ao encontro da constatação sobre a mudança profissional significativa quando diz que “uma constatação recorrente é a de que, independente do gênero, a pessoa com maior nível de escolaridade tem mais chances e oportunidades no mercado de trabalho”. Outro dado que confirma a importância do curso superior para ocorrer mudanças profissionais positivas é o artigo publicado no site Instituto Mauro Borges (2013) ao afirmar que a expansão do leque profissional das mulheres em relação aos anos anteriores é inquestionável devido ao aumento de sua escolaridade e das escolhas educacionais. Os dados extraídos do IMB comprovam este cenário, pois a quantidade de empregos formais para as mulheres com ensino superior completo em Goiás, em 2012, teve aumento de 134.579 para 154.187 no ano de 2013.

Em relação à mudança familiar, percebe-se que as mulheres estão dando prioridade em adquirir conhecimento e se realizar profissionalmente e, posteriormente, ter filhos. Probst (2005, p. 6) diz que “o mercado de trabalho brasileiro está sendo escrito com base em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento do nível de instrução da população feminina”. O artigo publicado por Probst (2003), citado por Ventorini e Garcia (2015), justifica também a ideia que diz que para conseguir consolidar sua posição no mercado de trabalho, a mulher acaba tendo que adiar alguns projetos pessoais, entre eles, a maternidade. O artigo publicado no site Brasil Escola (CAMARGO, 2016), intitulado “A mulher e o mercado de trabalho”, afirma que devido ao aumento da industrialização brasileira houve mudanças na produção, intensificação urbana e nas famílias houve a diminuição da taxa de fecundidade, contribuindo para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Em uma visão atual do mercado de trabalho, registrou-se mudanças notáveis no que se refere às atribuições e papéis da mulher no âmbito social. As mulheres tomaram uma postura nova e partiram na busca de seu espaço no mercado de trabalho, iniciando uma dupla jornada. E nesse contexto elas passaram também a ser responsáveis financeiramente pelos seus domicílios (SANTANA, 2010).

Figura 2 – Importância da especialização

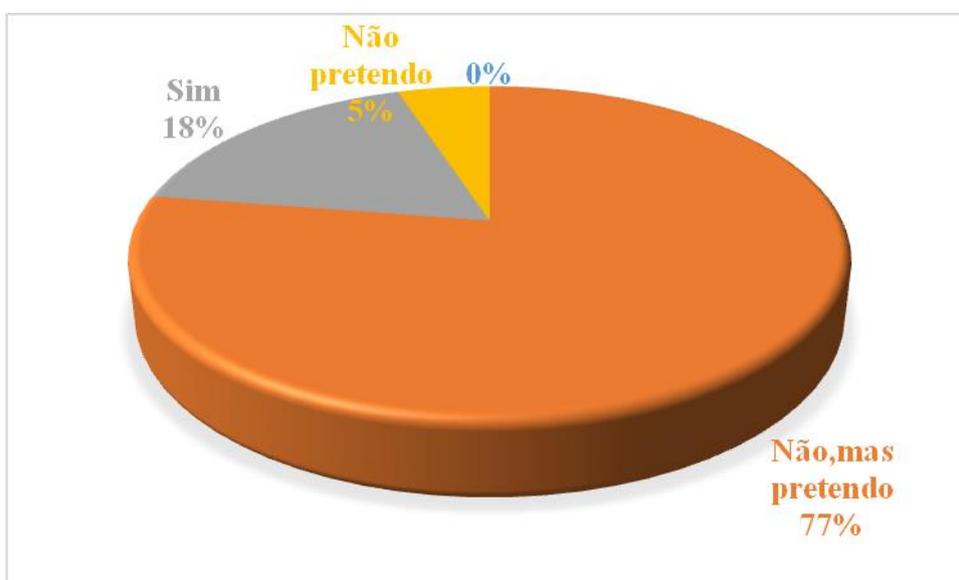


Fonte: Autoria própria.

O gráfico ilustra as respostas ao seguinte questionamento: Em sua carreira profissional, qual o grau de importância da especialização? Entre as respostas das egressas, 90% afirmaram sim, ser relevante uma especialização e 10% afirmaram não ser relevante a especialização.

“Em busca de oportunidades de crescimento no trabalho, as mulheres se sobressaem por desenvolver maior competência, pois elas buscam maiores níveis de qualificação, dedicação na busca de metas e constante aperfeiçoamento profissional (COLOMBI, 2012; MELO, 2004 citado por RAMA; MARTINS, 2013, p. 19).

Figura 3 - Especialização



Fonte: Autoria própria.

As respondentes, quando questionadas a respeito de estarem fazendo alguma especialização apontaram os seguintes resultados: 77 % não estão se especializando, mas pretendem; 18% estão se especializando e 5 % não pretendem se especializar.

Verificou-se um resultado contraditório em relação à pergunta anterior, já que a maioria das respondentes afirmou o quão é importante a especialização e somente 18% delas estão se atualizando no momento.

“O conhecimento é a chave que tem aberto portas e que pode proporcionar às mulheres oportunidades concretas de realização profissional. É ele também que lhes

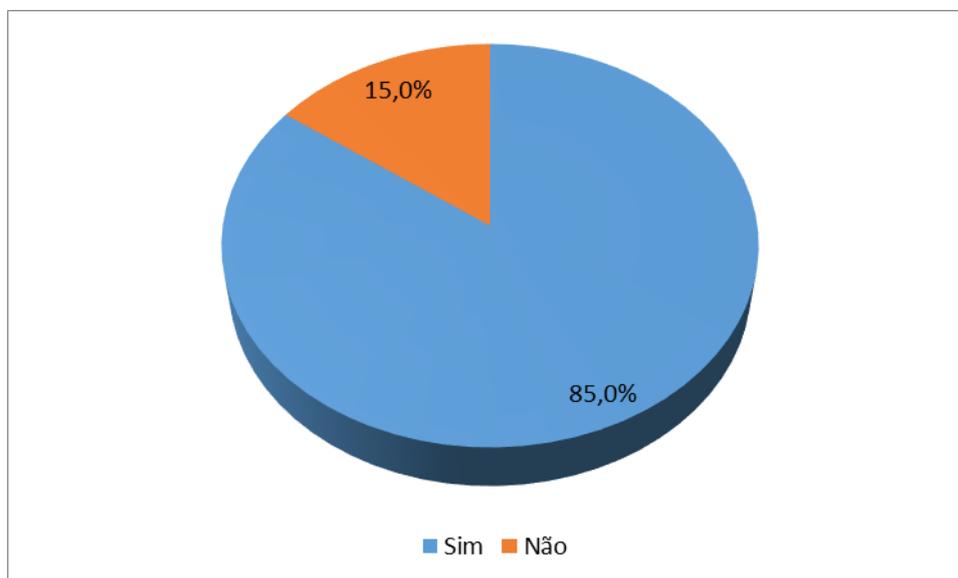
pode dar liberdade e mobilidade dentro do mercado de trabalho, ampliando os horizontes de sua realização pessoal” (LEITE, 1994 citado por GOMES, 2005, p. 5).

As profissões que exigem pouca qualificação colocam a mulher em situação de fácil substituição (PASSOS, 2003).

O mercado de trabalho exige profissionais capacitados, com habilidades diferenciadas, inclusive com domínio de língua estrangeira e com estágio em empresas renomadas (COSTA, 1998).

O artigo de Coan (2008, p. 26) reflete a ideia da importância das especializações, quando diz que: “se para as pessoas especializadas as condições do mercado se apresentam adversas, muito pior é a situação de pessoas sem qualificação que veem a possibilidade de encontrar uma vaga no mercado de trabalho cada vez mais distante”. Ser qualificado, neste cenário representa maior chance de emprego para os que estão à procura de uma ocupação e principalmente segurança para os que estão trabalhando.

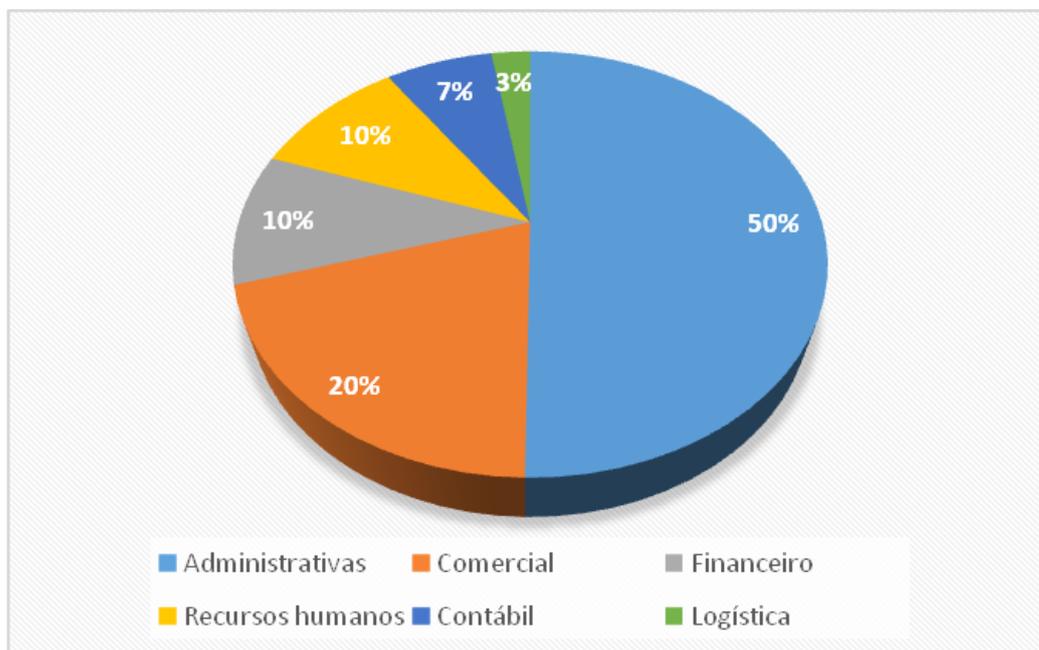
Figura 4 - Atuação na área administrativa



Fonte: Autoria própria.

Para este gráfico foi feito o seguinte questionamento: Em relação ao seu posicionamento no mercado de trabalho, está trabalhando nas áreas administrativas? A resposta mostrou que 85% das entrevistadas estão, sim, atuando e 15% não estão atuando nas áreas administrativas.

Figura 5 - Áreas administrativas

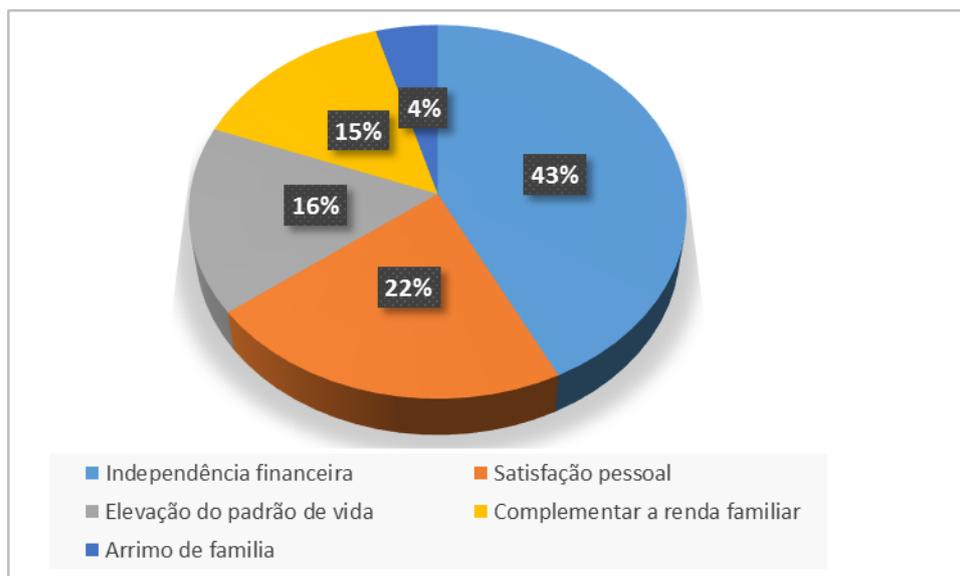


Fonte: Autoria própria.

Em relação às áreas administrativas nas quais as egressas estariam inseridas e, conforme a legenda deste gráfico, obtivemos as seguintes afirmações: que 50% das mulheres estão nas áreas Administrativas; 20% na área Comercial; 10% no Financeiro; 10% Recursos Humanos; 7% no setor Contábil e 3% na Logística. Não houve resultados para Marketing.

O profissional de administração pode atuar nos mais variados níveis da organização, “desde o nível hierárquico de supervisão até como dirigente máximo. E nas diversas especializações, seja em administração da produção, financeiro, recursos humanos, mercadológico ou ainda na administração geral” (CHIAVENATO, 2003, p. 2).

Figura 6 – Inserção da mulher no mercado de trabalho



Fonte: Autoria própria.

Este gráfico ilustra as respostas ao seguinte questionamento: Quais fatores pessoais contribuíram para sua participação no mercado de trabalho?

A independência financeira refere-se ao fator motivacional que mais impulsionou as mulheres a participarem no mercado de trabalho. Esse fator foi evidente nas respostas das entrevistadas. 43% dessas relataram ser o principal motivo que as levaram a participarem do mercado de trabalho. Esse fator pode ser entendido também como fator pessoal.

A satisfação pessoal foi relevante para 22% das respostas das egressas. 16% apontaram a elevação do padrão de vida como fator importante; 15% complementação da renda familiar e 4% das respondentes apontaram o fato de serem arrimo de família, ou seja, responsáveis pelos seus domicílios.

“A motivação é uma força que age sobre o indivíduo a qual o leva a uma ação, que pode ter origem externa ou interna”, afirma Serrano (2000) citado por Tourinho (2012, p. 19).

“A ampliação feminina no mercado de trabalho ocorreu através de inúmeros fatores, como o desejo de emancipação financeira, a redução dos índices de fecundidade, crescimento do nível de escolaridade, a busca por satisfação profissional e a necessidade de contribuir no sustento da família.” (RAMA; MARTINS, 2013, p. 3).

Os principais motivos das mulheres inserirem no mercado de trabalho foram o desejo da realização pessoal, independência financeira, busca pelo complemento da renda ou sustento familiar, redução dos índices de fecundidade e o aumento do nível de escolaridade, se tornando verdadeiras guerreiras, harmonizando as exigências da vida pessoal e do trabalho (VIEGAS, 2010; DIAS; REZENDE, 2008; APARÍCIO et al., 2009 citado por RAMA; MARTINS, 2013).

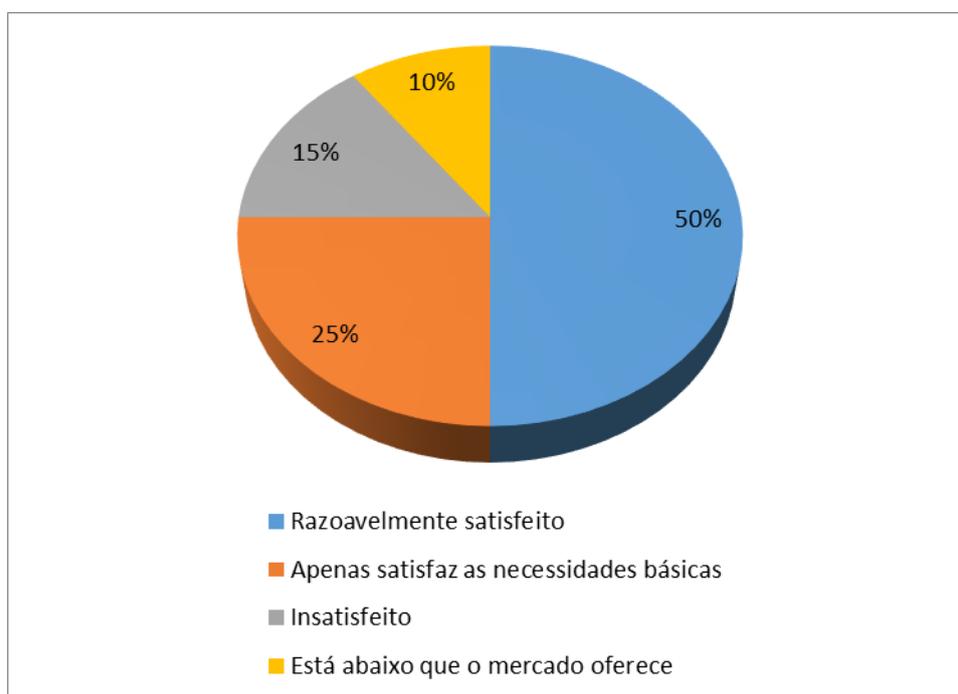
A porcentagem que aponta algumas egressas como arrimo de família pode ser justificada na citação abaixo. De acordo com o artigo publicado no instituto Mauro Borges(2013), intitulado Características da Mulher em Goiás, destaca-se que o papel social das mulheres nos domicílios tem-se alterado consideravelmente, onde no ano de 2000 as mulheres representavam 23,94% de todos os responsáveis pelos domicílios em Goiás, e em 2010, essa mesma pesquisa mostra um considerável aumento para 36,685 % a responsabilidade feminina.

Santana (2010) ressalta com convicção ser essa a realidade da grande maioria das mulheres trabalhadoras.

Outro fator que levou a mulher a participar do mercado de trabalho na modernidade foram os novos desejos do consumo, pois a presença de muitos produtos atrativos despertou as mulheres, expandindo o leque do consumo familiar e da elevação do padrão de vida. Galeazzi (2001) citado por Coan (2008), ou a necessidade de trabalhar, afirma Santana (2010, p. 14) que “as mulheres trabalhadoras às vezes são mantenedoras de seus lares, devido a vários motivos: serem mães solteiras, viúvas e separadas, sendo assim responsáveis pelo sustento familiar”.

No início elas objetivavam complementar a renda familiar, mas elas perceberam seus potenciais e depois partiram em busca de novos horizontes, lutaram para conquistar seu espaço. E hoje elas estão independentes e presentes em todas as profissões, inclusive ocupando postos de trabalho que antes eram destinados aos homens (COAN, 2008).

Figura 7 – Salário



Fonte: Autoria própria.

Este gráfico expõe o resultado para o seguinte questionamento: Em relação à satisfação salarial, 50% das entrevistadas relataram estarem razoavelmente satisfeitas com o salário; 25% disseram que o valor percebido apenas satisfaz as necessidades básicas; 15% das entrevistadas se declararam insatisfeitas com o salário e 10% afirmaram que seus salários estariam abaixo do que o mercado oferece.

Esse resultado pode ser justificado com as afirmações dos autores abaixo, quando dizem que “as mulheres sempre sofreram com a desvalorização salarial que persiste até os dias de hoje e, apesar disso, o desejo de independência as motivou a buscar seu espaço. A conquista da independência econômica é para elas motivo de orgulho” (MELO, 2004; DIAS; REZENDE, 2008 citado por RAMA; MARTINS, 2013, p. 15).

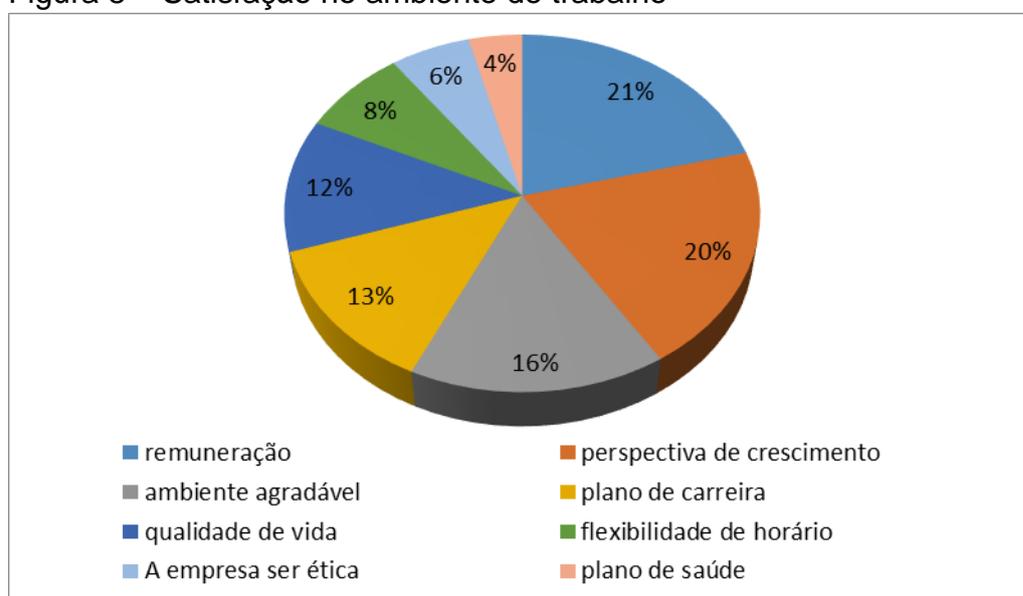
A organização deve ter um equilíbrio salarial, pois se pagar abaixo do mercado perderá seus melhores profissionais e a sua produtividade também cairá, a ponto de perder a competitividade (LACOMBE, 2005).

De acordo com fonte publicada no Conselho Regional de Administração (CRA-GO), não há definição de um piso Salarial para os profissionais de

administração de empresas, pois sua fixação depende de lei federal, o que deve ser requerido pela associação Goiana de Administração e pelos sindicatos, e esses órgãos têm a responsabilidade de atuar e proteger os seus filiados em questões trabalhistas.

O artigo publicado no Instituto Mauro Borges (2013) também reflete a ideia de salários baixos quando diz que, apesar da evolução da mulher em atividades que eram exclusivas do sexo masculino, e da procura em se qualificar, os salários não acompanharam este crescimento. Ainda existem paradigmas a serem quebrados e padrões a serem rompidos.

Figura 8 – Satisfação no ambiente de trabalho



Fonte: Autoria própria.

Este gráfico resulta do seguinte questionamento: Quais fatores influenciaram para mantê-la satisfeita no ambiente de trabalho? A remuneração é o principal fator para as entrevistadas se manterem satisfeitas no ambiente de trabalho, com uma concordância de 21% entre elas. O resultado para perspectiva de crescimento foi de 20%; ambiente agradável 16%; plano de carreira 13%; qualidade de vida 12%; flexibilidade de horário 8%; a empresa ser ética 6% e plano de saúde 4%.

Os estudos de Lacombe (2005) justificam as respostas das egressas, pois “para muitas mulheres a remuneração é um dos principais fatores para manter a satisfação no ambiente de trabalho, por isso deve haver por parte das organizações

uma coerência interna entre as remunerações de seu pessoal, para servir de satisfação, atrair e reter pessoas”.

Em relação às expectativas de crescimento dentro das organizações, é muito importante para as mulheres. O fato é que hoje existe uma mudança de postura por parte dos empregadores devido aos altos custos em investir em planos de carreira para os empregados. Convém ressaltar que o desenvolvimento de carreira não é uma responsabilidade somente da empresa, mas a mulher tem um papel importante no seu próprio desenvolvimento profissional, ela que é responsável pela carreira que deseja assumir, segundo Robbins (1998, p. 354 citado por APARÍCIO et al. 2009, p. 9).

O artigo de Pereira (2003) está em conformidade com as respostas das egressas em relação à satisfação no local de trabalho e um ambiente agradável, quando ela diz que a satisfação pode reduzir o estresse do dia a dia dos funcionários, fator importante para a saúde pessoal e também para um bom andamento da organização, pois é no trabalho que se passa a maior parte das horas do dia. Ainda conclui a autora que políticas organizacionais mais flexíveis contribuem muito para a satisfação pessoal e ainda trazem melhorias para a empresa.

A qualidade de vida no trabalho em relação aos resultados desse se deve pelo motivo de ser um fator de importância porque vai impactar diretamente na motivação e na produtividade das pessoas, Serrano (2000 citado por TOURINHO, 2012, p. 19).

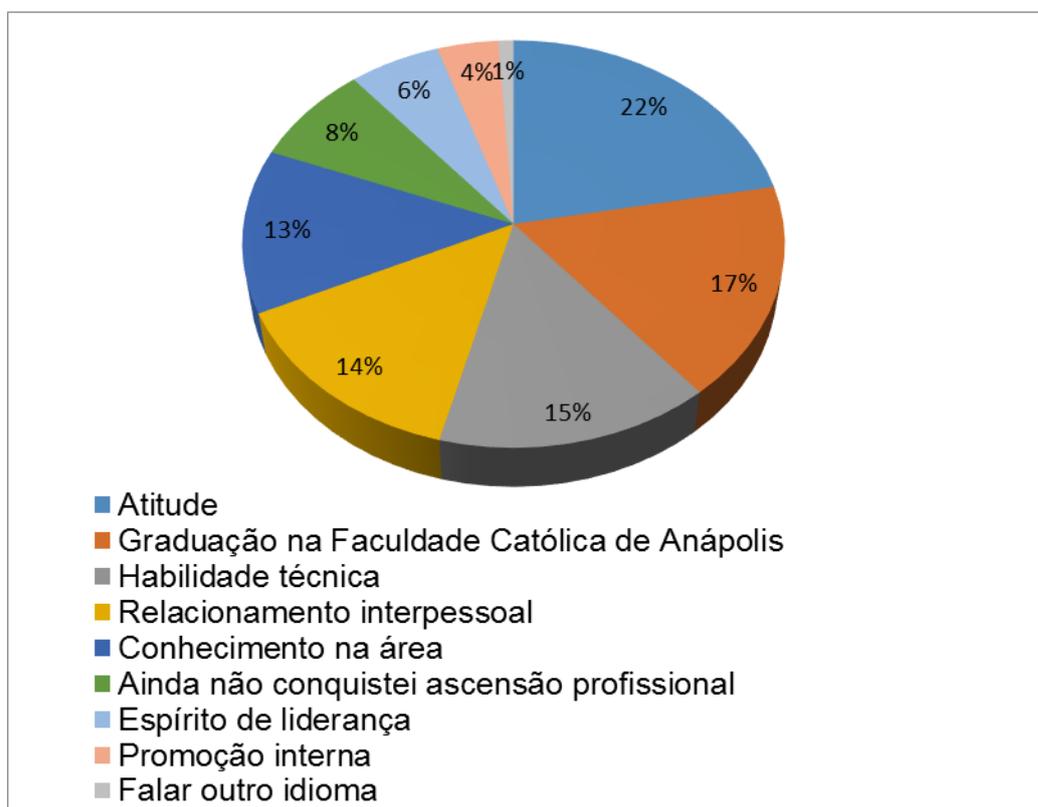
A flexibilidade de horários tem sido muito relevante para a satisfação das mulheres no trabalho, pois empresas que adotam essas políticas amenizam o conflito-família já que elas vivem sobrecarregadas em desempenhar seus papéis como donas de casa, mães e trabalhadoras (PEREIRA, 2003), fato que explica os 8% dos dados.

Infere-se que a ética e a cultura organizacional refletem na satisfação das mulheres no ambiente de trabalho. Nota-se que o mundo organizacional é permeado por conflitos, principalmente por interesses pessoais e institucionais e muitas mulheres procuram trabalho nas organizações que valorizam as condutas éticas.

“Essas orientações são importantes pela garantia da integridade dos indivíduos que vivem o dia a dia da empresa e sua saúde física e mental; possibilitam que eles tenham alegria no que fazem, fortalecem o compromisso com a organização” (PASSOS, 2013, p. 66).

O benefício do plano de saúde é motivo de satisfação para muitas mulheres, principalmente para aquelas com filhos pequenos. Para elas é uma garantia de um nível mínimo de qualidade de vida ter assistência médica (RIBEIRO, 2005 citado por CAMINHA, 2012).

Gráfico 9 – Ascensão profissional



Fonte: Autoria própria.

Este gráfico orienta as respostas à seguinte pergunta: Quais os fatores que influenciaram para a sua ascensão profissional? As respostas das egressas foram as seguintes: 22% delas relataram que a atitude foi determinante para a ascensão profissional; o fato de terem escolhido a Faculdade Católica de Anápolis como instituição de ensino superior foi apontado em 17% dos resultados; em seguida habilidade técnica, com 15% das respostas; relacionamento interpessoal com 14%, conhecimento na área 13%. Houve ainda relatos de 8% das egressas de ainda não terem conquistado ascensão profissional, e 6% dos resultados relatando espírito de liderança como fator determinante; promoção interna apresentando 4% e falar outro idioma 1%.

As egressas relataram que a escolha da Faculdade Católica de Anápolis como instituição para o curso superior foi de grande relevância, o que pode ser justificado com o artigo do site Instituto Mauro Borges (2013), que fala da expansão do leque profissional das mulheres como inquestionável, devido ao aumento de sua escolaridade e as escolhas educacionais. Os dados extraídos do IMB comprovam este cenário, com a quantidade de empregos formais para as mulheres com ensino superior completo em Goiás em 2012, tendo aumento de 134.579 para 154.187 no ano de 2013.

Rama e Martins (2013) comprovam este fato quando eles afirmam que o nível de qualificação, o sonho de realizar-se profissionalmente e os anseios pessoais são fatores que colaboram para a ascensão profissional da mulher.

Em acordo com as proposições, Chiavenato (2010, p. 52) afirma que “a atitude empreendedora permite alcançar e superar metas, assumir riscos, agir como agente de mudanças, agregar valor, obter excelência e focar nos resultados”. Atitude é uma postura que a mulher assume em saber executar suas funções de maneira que essas a levam a alcançar a auto realização da sua potencialidade.

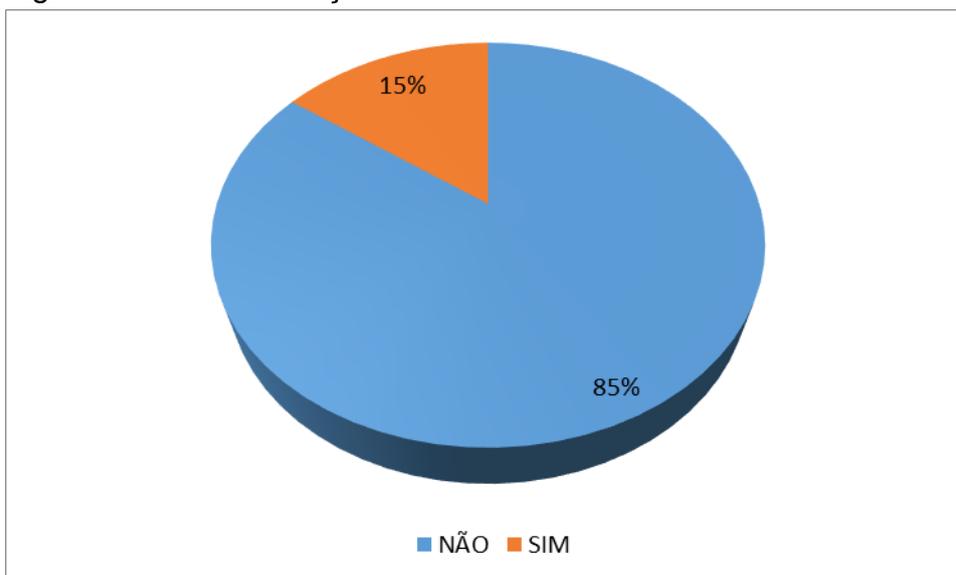
As colocações de Chiavenato (2011, p. 3) vêm ao encontro dos resultados, quando ele afirma que as habilidades técnicas “envolvem o uso de conhecimento especializado e facilidade na execução de técnicas relacionadas com o trabalho e os procedimentos de realização”. Quanto ao conhecimento na área: “conhecimento é todo acervo de informações, conceitos, ideais, experiências, aprendizagens que o administrador possui a respeito de sua especialidade” (p. 19).

Em conformidade com a pesquisa, o relacionamento interpessoal tem superado os conhecimentos e as experiências acumuladas, influenciado muito na contratação de novos colaboradores. É indispensável que eles tenham essa capacidade e habilidade (DEMÉTRIO, 2014).

Acrescentou-se também o espírito de liderança pelas egressas como fator de influência para a ascensão profissional e justificado por Demétrio (2014), quando afirma que o espírito de liderança conduz as pessoas em busca do mesmo objetivo, é a habilidade de motivar e influenciar as pessoas para que contribuam voluntariamente, da melhor maneira possível, com os objetivos do grupo ou da organização. Complementa ainda a autora que os líderes devem engajar sua equipe para que sejam bem-sucedidos em suas atividades, pois se torna um fator de extrema importância para a organização.

O mercado de trabalho exige profissionais capacitados, com habilidades diferenciadas, inclusive com domínio de língua estrangeira e com estágio em empresas renomadas (COSTA, 1998).

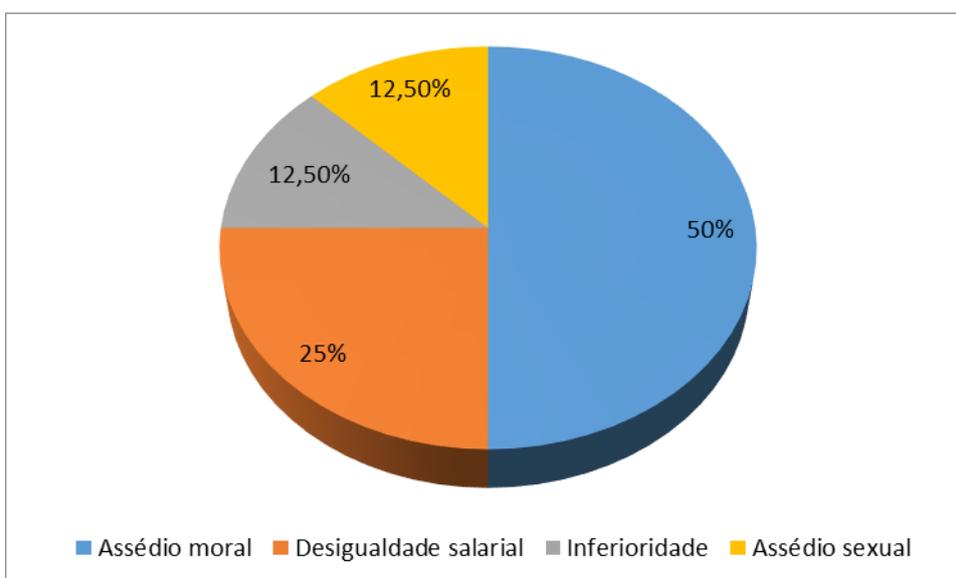
Figura 10 – Discriminação no ambiente de trabalho



Fonte: Autoria própria.

Este gráfico responde ao seguinte questionamento: Na sua atual profissão, você já sofreu algum tipo de discriminação ou constrangimento em relação aos homens? 85 % das entrevistadas relataram não ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho, e 15% relataram que já sofre.

Figura 11 – Discriminação no ambiente de trabalho



Fonte: Autoria própria.

O gráfico apresentado foi estruturado com base nos relatos de algumas egressas que afirmaram sim, terem sofrido discriminação no trabalho, conforme a

pergunta relacionada ao gráfico anterior. De acordo com a legenda, a mesma citada nos questionamentos, obteve-se os seguintes resultados: 50% das entrevistadas relataram ter sofrido assédio moral; 25% relataram desigualdade salarial, e 12,5% apontaram inferioridade e assédio sexual. A respeito deste assunto, foram encontradas as seguintes colocações que justificam os resultados:

O assédio moral é um ato perverso de discriminação contra a mulher, que começa como uma brincadeira e evolui para manobras hostis e degradantes. Tende-se a crer que o assédio no ambiente de trabalho é uma prática exercida na maioria das vezes por quem tem poder, como chefes e patrões, mas colegas também exercem essas ações perversas que desqualificam e minam a autoestima das pessoas (PASSOS, 2013).

Conclui ainda a autora que no ambiente organizacional ainda vigoram as desigualdades de gênero, usam-se motivos incertos para impedir as mulheres de serem aceitas no ambiente de trabalho e também para discriminarem e perseguirem-nas. “As mulheres são tidas como problemáticas, pois parem, têm filhos para criar e têm tensão pré-menstrual” (p. 133). As mulheres não têm as mesmas oportunidades nas organizações, os motivos são diversos e dão a elas atividades menos desafiadoras e as mantêm em atividades de pouco valor e muitas vezes elas ainda são avaliadas de forma injusta.

A citação de Tourinho (2012, p. 11) está em conformidade com as respostas das egressas, quando afirma que “hoje a mulher está presente no mercado de trabalho, mas as diferenças salariais em relação aos homens e as menores chances de atingir cargos de liderança elevados ainda persistem”.

“As mulheres sempre sofreram com a desvalorização salarial, que persiste até os dias de hoje e, apesar disso, o desejo de independência as motivou a buscar seu espaço. A conquista da independência econômica é para elas motivo de orgulho” (MELO, 2004; DIAS; REZENDE, 2008 citado por RAMA; MARTINS, 2013, p. 15).

“Outro tipo de assédio sofrido pelas mulheres é o sexual, que está se tornando um problema trabalhista grave nos países mais avançados. Os assediadores ofendem os assediados, abalam a harmonia, afetam a produtividade e destroem a imagem da empresa e dos molestados” (PASTORE, 1997, p. 16).

CONCLUSÃO

Percebe-se que o perfil das mulheres é bem diferente de décadas atrás. Hoje elas estão inseridas nas mais diversas profissões, e no decorrer de sua trajetória vem conquistando cada dia mais espaço no mercado de trabalho. Elas estão presentes em todos os setores da economia e ocupam espaços que até então eram ocupados exclusivamente por homens.

A pesquisa evidenciou que a participação da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido a inúmeros fatores, como a busca por independência financeira, por satisfação pessoal, por complementar a renda ou pelo sustento da família, porém em condições desfavoráveis, devido às discriminações sofridas no mercado de trabalho em relação ao gênero. Em uma visão geral, elas se destacaram e através dos estudos superaram vários obstáculos, porém ainda há muito que conquistar no que tange à igualdade dos sexos, às diferenças salariais, às ocupações precárias a que ocupa e à falta de oportunidades.

Com o objetivo de analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e saber da situação profissional das egressas do curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis, iniciou-se esse estudo, a partir do qual foi tida uma nova visão e perspectiva sobre o mercado de trabalho.

As egressas estão inseridas no mercado de trabalho nas áreas administrativas, mas não especificamente como administradoras. Em relação aos salários, 50% delas não estão satisfeitas com os valores recebidos. Somente 18% delas estão se especializando, embora as entrevistadas relatarem a importância da continuidade dos estudos para o crescimento profissional. Talvez isso ocorra pelo fato da recente graduação ou por falta de um planejamento em relação à carreira, o que com certeza promoveria para a tão sonhada ascensão profissional.

Houve relatos de 15% das egressas terem sofrido discriminação no ambiente de trabalho sendo, 50% dessas, vítimas de assédio moral, 25% vítimas de desigualdades salariais; 12,5% discriminação relacionada à inferioridade e 12,5% vítimas de assédio sexual, o que vem a comprovar a pesquisa teórica quanto à discriminação e desigualdades sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho, pois esses dados serve de embasamento para futuras pesquisas científicas.

A pesquisa constatou que houve mudanças significativas na vida das pesquisadas após o curso superior, com destaque maior para as alterações

profissionais vislumbradas por 64% das informantes; 11% para alterações financeiras e 9% para as alterações de cunho familiar. Algumas egressas relataram não ter tido nenhuma mudança após a graduação (16%).

Evidenciaram-se com as referências teóricas que a especialização, juntamente com um planejamento profissional, são fatores que contribuem para a ascensão profissional da mulher, pois o mercado passou a ser mais exigente e competitivo, devido aos altos índices de desemprego e buscar hoje uma especialização profissional, representa segurança, tanto para as pessoas que procuram emprego como também para as que estão trabalhando, bem como para o alcance dos objetivos e aspirações individuais.

REFERÊNCIAS

- APARÍCIO, Ingrid et al. **Desenvolvimento de carreira: o papel da mulher nas organizações.** 2009. Disponível em: <http://www.estrategiaempreendedorismo.com.br/Fotos/Publicacoes/Desenvolvimento%20de%20carreira%20o%20papel%20da%20mulher.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2016.
- CAMARGO, Orson. A mulher e o mercado de trabalho. **Brasil Escola**, 2016. Disponível em: www.brasilecola.com.br. Acesso em: 17 mar. 2016.
- CAMINHA, Guilherme M. **A motivação e o plano de benefícios para os funcionários de instituição financeira pública.** 2012. Disponível em: www.lumeufrgs.br. Acesso em: 21 abr. 2016.
- CARVALHO, Jessica; MARTINS, Érica. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações.** Disponível em: www.unifia.edu.br. Acesso em: 23 mar. 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração.** 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- _____. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- _____. **O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- COAN, Edivania. **O processo de expansão da participação feminina no mercado de trabalho catarinense.** 2008. Disponível em: www.tcc.bu.ufsc.br. Acesso em: 19 mar. 2016.
- COSTA, Antônio Carlos Silva. O jovem e o futuro. Recife: CEPE, 1998.
- CRA-GO. Disponível em: <http://crago.org.br/>. Acesso em: 14 mar. 2016.
- DEMÉTRIO, Vanessa A. Lima. **A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, liderança.** 2014. Disponível em: <http://www.webartigos.com>. Acesso em: 22 abr. 2016.
- FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **A mulher no mercado de trabalho: grandes números.** 2010. Disponível em: www.fcc.org.br. Acesso em: 20 mar. 2016.
- GOMES, Almiralva F. **O outro no trabalho: mulher e gestão.** Ensaio – Administração Geral, 2005. Disponível em: www.regeusp.com.br. Acesso em: 16 abr. 2016.
- INSTITUTO MAURO BORGES. **Emprego formal 2015.** 2016. Disponível em: www.imb.go.gov.br. Acesso em: 22 mar. 2016.

_____. **Características da mulher em Goiás.** 2013. Disponível em: www.imb.go.gov.br. Acesso em: 27 out. 2015.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MIANO, Vitor Y.; VIEIRA, Fernando O. **Perspectivas de carreira dos formandos de Administração de uma IES.** 2012. Disponível em: www.spell.org.br. Acesso em: 18 mar. 2016.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações.** 1. ed., 9. reimpr. São Paulo: Atlas 2013.

PASTORE, José. **A agonia do emprego.** São Paulo: LTr, 1997.

PEREIRA, Maria Amália. **Entendendo fatores que interferem na satisfação no trabalho.** 2003. Disponível em: <http://www.ufscar.br>. Acesso em: 22 mar. 2016.

PROBST, Elisama Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Gestão Estratégica de Recursos Humanos. 2005. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br>. Acesso em: 23 mar. 2016.

RAMA, Francine; MARTINS, Luzihê M. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: implicações no setor bancário.** 2013. Disponível em: www.facos.edu.br. Acesso em: 30 mar. 2016.

REATTO, Diogo et al. **Planejamento de carreira à luz do modelo de Cygler: o que sabem e que importância dão alunos ingressantes e concluintes de administração.** 2016. Disponível em: www.convibr.org. Acesso em: 22 abr. 2016.

SANTANA, Anabela M. **A mulher mantenedora/homem chefe de família: Uma questão de gênero e poder.** 2010. Disponível em: http://200.17.141.110/periodicos/revista_forum_identicidades/revistas/ARQ_FORUM_IND_8/FORUM_V8_05. Acesso em: mar. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho.** ed. Atual. São Paulo: LTr, 1999.

TOURINHO, Cristiane. **Ascensão profissional da mulher: um estudo do banco dos corais S.A.** 2012. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br>. Acesso em: 14 mar. 2016.

VENTORINI, Beatriz; GARCIA, Agnaldo. **Relacionamento interpessoal: da obra de Robert Hinde à gestão de pessoas.** PEPSIC, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org>. Acesso em: 17 mar. 2016.

ANEXO A – Questionário

1. Após a conclusão do curso superior, em qual destas áreas da sua vida houve mudanças significativas? Marque apenas 1:

- profissional
- familiar
- financeira
- nenhuma

2. Em sua carreira profissional, qual o grau de importância tem a especialização?

- irrelevante
- relevante

3. Atualmente você está fazendo alguma especialização

- Sim não pretendo
- não, mas pretendo

4. Em relação ao posicionamento atual no mercado de trabalho, você está trabalhando na área administrativa?

- Sim Não.

Se sim, em quais das áreas abaixo descritas?

- administrativas
- marketing
- financeiro
- recursos humanos
- comercial
- contábil
- logística

5. “Muitos problemas foram e ainda são enfrentados por mulheres, como por exemplo, remunerações menores que a dos homens pelas mesmas atividades exercidas, menores chances de capacitar-se profissionalmente, entre outros”. (GOMES, 2005, p. 5).

Na sua atual profissão você já sofreu algum tipo de desigualdade ou constrangimento em relação aos homens no local de trabalho? Marque quantas forem necessárias.

- Sim Não.

Se Sim, quais?

- assédio moral
- assédio sexual
- inferioridade
- desigualdade salarial
- rejeição referente à maternidade
- nenhuma

6. Em relação ao seu salário, o que você tem a dizer?

- apenas satisfaz as necessidades básicas
- satisfaz razoavelmente
- está abaixo do que o mercado oferece
- não satisfaz

7. Percebe-se que a mulher tem grande importância no desenvolvimento da economia, mas ainda encontra dificuldades para sua ascensão na carreira profissional. Quais fatores que influenciaram para sua ascensão profissional? Marque quantas forem necessárias.

- graduação na Faculdade Católica de Anápolis
- relacionamento interpessoal
- conhecimento na área
- habilidade técnica
- espírito de liderança
- promoção interna
- atitude
- status
- ainda não conquistei ascensão profissional
- falar outro idioma

8. De acordo com Gomes, Santana e Silva (2005, p. 5), “Algumas explicações para essa grande participação feminina no mercado se devem ao fato da emancipação da mulher, independência financeira, desemprego e necessidade de complementar a renda familiar”. Diante disso, quais são os fatores pessoais que contribuíram para sua participação no mercado de trabalho?

- complementar a renda familiar
- arrimo de família
- independência financeira
- elevação do padrão de vida
- satisfação pessoal

9. Conforme Kondo (1991), “o problema da motivação torna-se mais difícil na medida em que o padrão de vida e o nível educacional das pessoas se elevam”. Diante deste fato, quais são os fatores que influenciam para te manter satisfeito no ambiente de trabalho? Marque quantas forem necessárias.

- flexibilidade de horário
- remuneração
- perspectivas de crescimento
- plano de carreira
- plano de saúde para si e para a família
- creche
- a empresa possua princípios similares ao funcionário
- ambiente agradável
- Qualidade de vida