

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR
CÂMPUS PROF. FRANCISCO GONÇALVES QUILES
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

FLÁVIA ADRIANA DOS SANTOS CARVALHO

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS, DESAFIOS E
PERSPECTIVAS**

**ARTIGO CIENTÍFICO
Trabalho de Conclusão de Curso**

CACOAL - RO

2015

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR
CÂMPUS PROF. FRANCISCO GONÇALVES QUILES
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

FLÁVIA ADRIANA DOS SANTOS CARVALHO

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS, DESAFIOS E
PERSPECTIVAS**

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à Fundação Universidade Federal de Rondônia/UNIR – Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, sob orientação da Profa. Dra. Nilza Duarte Aleixo de Oliveira.

**CACOAL – RO
2015**

C331m	<p>Carvalho, Flávia Adriana dos Santos</p> <p>A mulher no mercado de trabalho: avanços, desafios e perspectivas/ Flávia Adriana dos Santos Carvalho – Cacoal/RO: UNIR, 2015.</p>
	34 f.
	<p>Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Universidade Federal de Rondônia – Campus de Cacoal.</p>
	Orientadora: Prof. Dra. Nilza Duarte Aleixo de Oliveira.
	<p>1. Mulher. 2. Valorização. 3. Mercado de trabalho I. Oliveira, Nilza Duarte Aleixo de. II. Universidade Federal de Rondônia – UNIR. III. Título.</p>
	CDU – 331.2

Catlogação na publicação: Leonel Gandi dos Santos – CRB11/753

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR
CÂMPUS PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

O Artigo Científico – TCC - intitulado: “A mulher no mercado de trabalho: avanços, desafios e perspectivas”, elaborado pela acadêmica Flávia Adriana Dos Santos Carvalho, foi avaliado pela banca examinadora em 26 de junho de 2015, tendo sido _____.

Prof. Dra. Nilza Duarte Aleixo de Oliveira
Presidente

Prof. Maria Bernadete Junkes, PhD
Membro

Prof. Dra. Suzenir Aguiar da Silva Sato
Membro

Média

Agradeço primeiramente a Deus, pela oportunidade concedida durante estes quatro anos, “renovando-me” a cada dia, dando-me “luz” para seguir em frente, protegendo-me e guiando meu caminho durante esta jornada;

Agradeço a minha filha Ana Carolina, pelo incentivo e compreensão para que não pudesse desistir frente às inúmeras barreiras que surgiram ao longo do percurso;

Ao meu esposo Marcelo que sempre esteve ao meu lado me apoiando e compreendendo;

A minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Nilza Aleixo pela paciência, compreensão, carinho e orientação;

As minhas amigas “pessoais” Lurdivânia Lacerda e Christiane Terumi pelas ideias, apoio e incentivo nas horas difíceis, e, as amigas que “fiz” na faculdade: Géssica, Miracelle, Daiane e Dafáni, que me ofereceram gratuitamente carinho, de troca de informações, companheirismo, além da grande contribuição que proporcionaram para alcançarmos juntas esta grande conquista. E, por término, agradeço aos familiares que mesmo distante contribuíram para que este trabalho fosse concretizado.

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Flávia Adriana dos Santos Carvalho¹

RESUMO: Objetivou-se com este artigo, analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, identificando seus avanços, desafios e perspectivas em decorrência de sua atuação. Com o passar dos anos e o início das guerras, as mulheres perceberam que eram capazes de alcançar objetivos maiores que afazeres domésticos, inferindo diretamente em atuações que eram puramente masculinas, ganhando espaço e independência financeira. Diante disso, este trata-se de um estudo exploratório e descritivo com abordagem qualitativa, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e de campo. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas com roteiro semi-estruturado, no mês de abril de 2015. Participaram da pesquisa 18 mulheres ocupantes de cargo de chefia de diferentes segmentos comerciais, do município de Cacoal-RO. Após a análise e posterior conclusão da pesquisa, constatou-se que ocorreram mudanças na estrutura familiar e consequentemente profissional das mulheres, que visam, na contemporaneidade, promover-se continuamente de acordo com suas necessidades pessoais e profissionais.

Palavras-chave: Mulher; mercado de trabalho; valorização do trabalho feminino.

1 INTRODUÇÃO

As mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Diariamente, pode-se observar sua atuação dinâmica, nos mais diversos setores, sendo notório seu crescimento frente à ocupação de cargos mais estratégicos. Todavia, há que se destacar que mesmo com a modernidade, os desafios são inúmeros, já que se acumulam afazeres em seu cotidiano.

Muitos e diferenciados são os papéis desempenhados pela mulher ao longo da história da humanidade. De acordo com a Sociologia, o papel social volta-se para as funções e atividades exercidas pelo indivíduo em sociedade, principalmente ao desempenhar suas relações sociais ao viver em grupo. Assim, a vida social pressupõe expectativas de comportamentos entre os indivíduos, e, destes indivíduos consigo mesmos. Dessa forma, as questões de gênero dizem respeito às relações sociais e aos papéis sociais desempenhados conforme o sexo do indivíduo, sendo o papel da mulher o mais estudado e discutido dentro dessa temática, haja vista, a desigualdade sexual existente com prejuízo para a figura feminina (ZANELLA *et al.*, 2008).

¹ Acadêmica concluinte do 8º período do curso de Ciências Contábeis da Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles, TCC sob orientação da Prof^a. Dr^a. Nilza Duarte Aleixo de Oliveira.

Dado à relevância das lutas da mulher pelo seu reconhecimento profissional, bem como a importância do seu papel social, há que se analisar a sua inserção no mercado de trabalho na cidade de Cacoal/RO. De maneira que, a escolha da temática justifica-se ainda, pela necessidade de contribuir com a identificação de fatos importantes para que organizações, empresários e governo utilizem-se de tais dados posteriormente, para que possam continuar trabalhando para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, no sentido de garantir não somente a sua entrada, mas a sua permanência e ascensão, que de acordo com Chies (2010) a presença feminina no mercado de trabalho vem acentuando-se ao longo da história e em diferentes campos de atuação.

Partindo-se da premissa de que a história da mulher é uma história de enfrentamento e de desafios, torna-se necessário neste, destacar os aspectos relevantes desse contexto no reconhecimento e na valorização das mesmas, levando-se a sanar o seguinte questionamento: quais avanços, desafios e perspectivas da atuação e da valorização da mulher se evidenciam na sociedade moderna?

Considerando o exposto, o presente trabalho teve como objetivo geral analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, identificando seus avanços, desafios e perspectivas em decorrência de sua atuação. Fez-se necessário ainda os seguintes objetivos específicos: destacar o crescimento e os avanços da participação feminina no mercado de trabalho formal; identificar os desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho; relacionar os fatores que impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho formal; verificar a percepção da mulher sobre o mercado de trabalho e suas projeções futuras.

Assim, partindo-se de um estudo de caráter exploratório, descritivo e qualitativo, a pesquisa foi realizada na cidade de Cacoal, Estado de Rondônia, tendo como público alvo, mulheres atuantes no mercado de trabalho formal, ocupantes de cargos de gerência das maiores empresas dos seguintes segmentos: supermercados, instituições financeiras, concessionárias, lojas de calçados e roupas, autopeças e postos de combustíveis. A coleta de dados foi realizada no mês de abril de 2015 e participaram da pesquisa 18 mulheres.

Este trabalho encontra-se organizado por seções, ao iniciar-se por esta introdução, perfazendo o referencial teórico com abordagem dos temas: a evolução da mulher no mercado de trabalho: avanços, desafios e perspectivas; cidadania empresarial; e mercado de trabalho; na sequência apresenta-se a metodologia, a análise e discussão dos resultados e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Em decorrência da mulher, cada vez mais, vir transpondo barreiras e ganhando espaço no mundo laboral, com uma história de desafios, de conquista de seus direitos, de espaço e reconhecimento profissional, conciliando a vida laboral com a familiar, e, muitas vezes, sendo a provedora do lar, fazendo o papel de pai e mãe, é que este foi embasado. De maneira que esta seção evidencia estudo das temáticas que envolvem tal público e compõem-se de: evolução da mulher no mercado de trabalho: avanços, desafios e perspectivas; cidadania empresarial; e mercado de trabalho.

2.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

No século XIX, a sociedade era extremamente machista e dominada pelos homens, onde até a própria mulher (esposa) era considerada desprestigiada e com menor importância na sociedade. O trabalho feminino era visto essencialmente como doméstico. Embora fosse dona de casa, seu trabalho não se restringia apenas nisso, muitas vezes “pegava no pesado”, acompanhando o marido nas lavouras, trabalhando de igual pra igual nos serviços de aragem, colheitas de café, arroz, milho, feijão, plantios e engenhos. Trabalhava de sol a sol e à noite cuidava dos filhos e dos afazeres domésticos (PROBST, 2013).

Mas, nem todas se contentavam com aquele estilo de vida. Algumas “pretendiam” reconhecimento perante a sociedade que de acordo com Bomeny e Medeiros (2010, p. 155) “os costumes foram criando uma lista de ocupações femininas: parteiras, amas de leite, empregadas domésticas, fiandeiras, rendeiras, costureiras, [...]”. Sem contar o fato de que “no início do Século XX, quase dois terços do trabalho da indústria têxtil eram formados por mulheres” (BOMENY; MEDEIROS, 2010, p. 155).

Há que se destacar que a legislação da época contribuía para a submissão e a não inserção da mulher no mercado de trabalho, uma vez que até a década de 60 o marido podia impedir a mulher de ter um emprego, temendo que pudesse atrapalhar seus afazeres domésticos. Assim, Bomeny e Medeiros (2010, p. 155), ressaltam: “O Código Civil de 1917 designava o marido o chefe da família e dava-lhe esse direito”. Somente a partir da Lei nº 4.121 de 1962, que alterou o Código Civil e a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que a igualdade de direitos entre homens e mulheres foi instituída.

A partir da I e II Guerras Mundiais os homens tiveram que ir para guerilhar e as mulheres de uma forma tímida, acabaram assumindo negócios da família. Foi aí que as mulheres foram percebendo suas capacidades e habilidades “extra domésticas” (PROBST, 2013).

As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade (PROBST, 2013, p.1).

A presença delas era remota, diante da existência de um operariado que suprisse as necessidades surgidas, as mulheres e as crianças foram os primeiros braços fornecidos para a indústria (BOMENY; MEDEIROS, 2010).

Desde então começou a luta de algumas mulheres, para que seus direitos como cidadãos fossem exercidos. No Brasil, aconteceram vários movimentos para que a sociedade e autoridades pudessem inseri-las como pessoas capacitadas a desempenhar as tarefas que até então era somente delegadas aos homens (PROBST, 2013).

A inserção da mulher no mercado de trabalho de fato aconteceu no século XIX, com o sistema capitalista, com uma grande revolução tecnológica, onde boa parte da mão de obra feminina adentrou às fábricas (PROBST, 2013). Desde então, algumas leis foram instituídas para que fossem garantidos e assegurados os direitos da mulher, como determina a Constituição Federal (CF) de 1988:

Art.º 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade nos termos seguintes: [...]. I-Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição. Art.º 7, § XVIII—licença a gestante, sem prejuízos do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. XX- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei. XXX-proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade cor ou estado civil (CF, 1988).

A partir desta época a mulher foi ganhando espaço no cenário nacional. No entanto, algumas discrepâncias eram notórias, principalmente, em relação ao rendimento salarial, pois, ainda nesta época eram os homens que sustentavam suas famílias e o ganho das mulheres eram apenas a arte da renda, do bordado e da costura, sua existência, ou melhor, sua função seria criar os seus filhos e os cuidados domésticos, e, sua vida pública era apenas a de frequentar a igreja. Ainda com uma visão machista, seus conhecimentos restringiam-se somente a isso (SCHLICKMANN, PIZARRO, 2013).

Foi então que surgiu a luta das mulheres pelos seus direitos, reivindicando direito a educação, ao trabalho e à participação na vida pública (PROBST, 2013).

Em meados século XX, as mulheres precisavam trabalhar para sustentar suas famílias, pois a visão do homem de ser provedor do lar já estava mudando, as famílias deixam de ser estruturadas em um padrão tradicional composta por pai, mãe e filhos, muitas mulheres assumem o principal papel de mantenedora de seu lar, se colocando numa posição, obrigatoriamente, de manter suas despesas (KNEBEL, 2009).

A partir dessa posição, a mulher despontou-se, nos mais diversos campos de crescimento como, por exemplo, escolar, empresarial, político, social e comunitário. Estando, nos altos escalões em todos os setores mencionados. Desse modo, houve um avanço na ocupação de cargos assumidos por mulheres que antes somente os homens executavam (SCHLICKMANN, PIZARRO, 2013).

De acordo com (PROBST, 2013), no Brasil, a presença das mulheres no mercado de trabalho vem aumentando desde os anos 70, século XX. Isso se deve por um lado, aos movimentos de mulheres pelas constantes lutas por seus direitos, e por outro, o motivo da necessidade de aumentar a renda familiar, associadas às modificações no processo produtivo e na organização do trabalho que levaram a criação de outros postos e funções.

Ao comandar e invadir os “domínios” masculinos, as mulheres levaram para fora de sua casa impressões, crenças e valores e se tornaram formadoras de opinião. O seu esforço de escolarização, capacitação e necessidade de suprir a família promovem grandes reflexos no mercado. Elas ocupam cada vez mais, cargos antes tidos como estritamente masculinos. A participação da mulher no quadro político também está crescendo a cada eleição, destacam a evolução da mulher na participação política do país, desde a conquista do direito pelo voto em 1932, ajudando a eleger, uma forte bancada feminina no Congresso Nacional, Senado, e nas Assembleias Legislativas. Há que se ressaltar a atual Presidenta da República Dilma Rousseff, primeira mulher a ocupar o cargo mais elevado do país e ser reeleita em 2014, como demonstraram os veículos de comunicação nas eleições de 2014 (SCHLICKMANN, PIZARRO, 2013).

Outra situação que precisa ser lembrada, é a diferença salarial entre o sexo feminino e masculino. As pesquisas do IBGE (2012) apresentam os seguintes dados, como pode ser observado na figura 1:

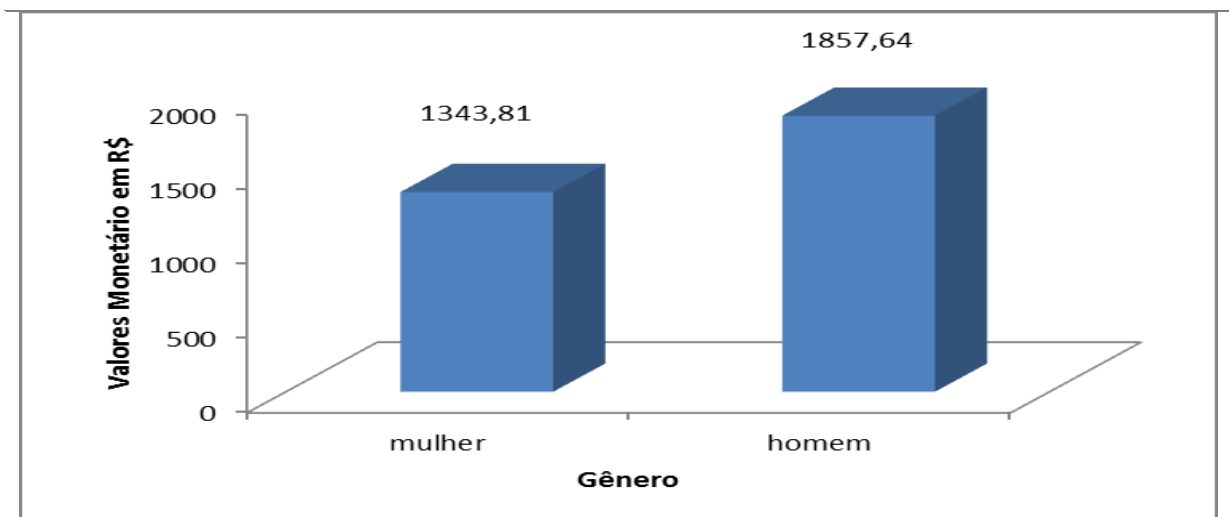


Figura 1. Comparativo de rendimentos entre homens e mulheres
Fonte: IBGE (2012).

De acordo com os dados apresentados na figura 1, no que se refere ao rendimento, há que se observar a evidente diferença salarial entre homens e mulheres. Sendo que para essas últimas, o percentual apresentado é de 27,3% inferior em relação ao salário do sexo masculino (IBGE, 2012).

Mais que salário, outros grandes desafios ainda precisam ser vencidos: a violência contra a mulher, o preconceito, a discriminação, dentre inúmeros outros. Pois, em pleno século XXI homens e mulheres vivenciam uma nova realidade, exigindo que ambas as partes apresentem atitudes no sentido de contribuir para uma sociedade mais igualitária.

No que se refere, à violência contra a mulher, por exemplo, mesmo com 08 anos de efetivação da Lei Maria da Penha não se pode dizer que a mulher está protegida eficazmente contra a violência no lar. Para Cirne (2014), mesmo com todas as críticas advindas dos movimentos sociais em relação ao cumprimento em todo País da referida Lei, considerada pela Organização das Nações Unidas (ONU), a terceira melhor do mundo no enfrentamento à violência contra a mulher, ela ainda não conseguiu combater de forma eficiente essa violência.

Há que se destacar ainda que muitas ações precisam ser desenvolvidas pelo Estado no sentido de proteger a mulher da violência física. Para Cirne (2014), “não é uma única ação que vai resolver esse problema da violência contra a mulher. É preciso ter um leque de ações para que a gente consiga proteger as mulheres, conscientizá-las, e também punir e reeducar o agressor”.

A partir do exposto, na figura 2, evidência uma síntese dos avanços, conquistas e desafios das mulheres no mercado de trabalho.

Crescimento/Avanços	Desafios	Fatores que impulsionaram o mercado de trabalho	Perspectivas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maior participação no mercado; ✓ Diminuição do preconceito; ✓ Conquistas nos diferentes setores sociais; ✓ Protagonismo na sociedade. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exterminar raízes machistas; ✓ Eliminar as desigualdades de gêneros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persistência; ✓ Força de vontade; ✓ Criatividade; ✓ Responsabilidade; ✓ Tomada de decisões rápidas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Igualdade efetivada de fato e de direito.

Figura 2 - A mulher no mercado de trabalho

Fonte: Adaptado de IBGE (2014) e de IPEA/USP (2012)

2.2 CIDADANIA EMPRESARIAL

Para melhor discorrer sobre a cidadania empresarial, há que se compreender o conceito de cidadania. Desde a promulgação da Constituição Federal (1988), a Assembleia Nacional Constituinte, através do estado democrático do direito, estabelece os direitos e deveres do cidadão, garantidos nos Art. 5º e 6º da Carta Magna. Sendo que, o exercício desses direitos e desses deveres, por meio do pleno gozo consciente das disposições constitucionais, pelo indivíduo é o que se denomina cidadania.

De acordo com Carvalho (2001, p. 183), o termo cidadania se origina do latim “*civitas*, que significa cidade”. Podendo ser considerado formal quando se volta para o indicativo de nacionalidade, como é o caso da cidadania brasileira ou substantiva quando se volta para a “posse dos direitos políticos, civis e sociais” (idem). A partir deles, se estabelecem princípios de bem estar social que muda de acordo com os conceitos sociais vigentes e com a modernidade presente na sociedade.

Nesse pensamento, Carvalho (2001, p. 187) define a posse dos direitos políticos, civis e sociais como “um referencial de conquista da humanidade, através daqueles que sempre buscam mais direitos, maior liberdade, melhores garantias individuais e coletivas, e não se conformando frente às dominações, seja do próprio Estado ou de outras instituições.”

Assim, a cidadania traz em sua história uma trajetória de muitas lutas e conquistas, embora tenham muito por quê se lutar e conquistar frente às diferentes questões sociais emergentes na sociedade brasileira, como é o caso do tema em foco: a mulher no mercado de trabalho, visto suas conquistas e seus avanços serem frutos dessa cidadania.

Como o assunto abordado é a cidadania empresarial, há que se entender o conceito de empresa, para se possa ter noção do que é a cidadania empresarial, que de acordo com Faria (2008, p. 23), “empresas são organizações econômicas, particulares, públicas ou mistas que

oferecem bens ou serviços, tendo em geral o lucro como objetivo”. Coelho (2010, p. 12), por sua vez, a define como “atividade econômica exercida profissionalmente pelo empresário através da articulação dos fatores produtivos para a produção ou circulação de bens ou de serviços”.

Tanto Faria (2008) como Coelho (2010) se refere à empresa como um caminho para a obtenção de bens e de lucros.

O termo Cidadania empresarial tem sido muito usado a partir da globalização, destacando a preocupação da empresa com as questões de cunho social, diretamente ligada ao bem estar de seus funcionários, no que se refere às condições favoráveis e à segurança do trabalho, planos de saúde e previdência, dentre outros (COELHO, 2010).

Ashley, Coutinho e Tomei, (2000, p. 8) aponta o conceito de cidadania como “noção de corresponsabilidade da empresa pelos problemas da sociedade, definindo como empresariado aquela que não foge aos compromissos de trabalhar a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade”. Há que se destacar também que, diferente da conceituação de empresa por Faria (2008) e por Coelho (2010), a cidadania empresarial não visa o lucro, mas acredita que este chegará com mais facilidade se os funcionários que prestam serviços à empresa estiverem satisfeitos com o retorno que ela lhes promove. Ou seja, o reconhecimento dispensado pela gestão empresarial para com seus funcionários permitirá que estes trabalhem satisfeitos, produzindo mais e gerando maior rentabilidade para a mesma.

Acredita-se que a cidadania empresarial está diretamente ligada à responsabilidade social. E ela se evidencia quando a empresa, através de projetos e programas, transforma seus compromissos sociais em ações. Nesse aspecto há que se observar:

O papel da empresa como principal geradora de riqueza suscita, portanto, a questão de saber se a empresa tem uma função social e se, nesse caso, é possível ou desejável estabelecer que tenha determinadas obrigações com a sociedade, além da geração de riqueza material, (ALVES, 2001, p. 79).

Nesse sentido, a Cidadania Empresarial deve ser percebida como uma forma de gestão ética e transparente da empresa, independente do público com o qual ela se relaciona, estabelecendo metas compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, por meio do respeito à diversidade nos seus diferentes aspectos, promovendo o verdadeiro exercício da cidadania (ALVES, 2001).

Assim, há que se buscar a equidade no mercado de trabalho. Poncino (2010) faz referência ao processo histórico que desencadeou a sub valorização do trabalho da mulher, destacando a falta de acesso a oportunidades de educação, formação profissional e oportunidades de promoção; atitudes sexistas enraizadas na sociedade que limitam as opções

ocupacionais das mulheres; níveis desproporcionais de responsabilidade pela manutenção do lar e o cuidado de familiares que não é compartilhado igualmente com os homens.

Reafirmando os compromissos de promoção da igualdade entre homens e mulheres, assegurados pela Constituição Federal (1988), o Governo Federal evidencia a necessidade de fazer valer a equidade quando instituiu, por meio da Secretaria de Políticas Públicas para Mulheres (SPM), em observância ao Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, o programa Pró-Equidade de gênero.

O Selo de Qualidade Pró-Equidade de Gênero nas Organizações faz parte das iniciativas idealizadas em prol da busca de igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. Sendo está uma ação adotada nas empresas pesquisadas, faz-se necessário compreendê-la um pouco mais profundamente (ALMEIDA, 2012, p. 40).

Para que as empresas possam participar do Programa Pró-equidade, precisam se inscrever voluntariamente, firmando valores que primem pela valorização dos seus colaboradores, identificando possíveis barreiras de preconceito e discriminação, propondo ações que permitam extingui-las da sua realidade cotidiana.

A adesão ao programa permite à empresa conquistar o Selo Pró-Equidade, alcançando benefícios como: melhorar a imagem da empresa, agregar valor ao Balanço Social e melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores (PONCINO, 2010).

Para Beauvoir (1980, p. 450) “na hora atual [...] em sua maioria as mulheres que trabalham não se evadem do mundo feminino tradicional; não recebem da sociedade, nem do marido, a ajuda que lhes seria necessária para se tornarem concretamente iguais aos homens”. Nesse sentido, há que se admitir que os movimentos sociais em luta da defesa da mulher têm demonstrado sua importância na busca da promoção dos direitos femininos no mundo do trabalho, destacando-se sua militância nas conquistas da mobilidade social e do ativismo.

2.3 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho pode ser definido como o conjunto de empregos oferecidos pelos órgãos públicos, empresas privadas, de economia mista ou pessoas físicas, sendo regido por vendedores, comparadores e colaboradores.

No sentido clássico, o trabalho é um produto, no qual os trabalhadores são vendedores, os empregadores atuam como compradores, os salários são considerados, o preço e o mercado de trabalho representam o espaço onde ocorrem estas transações (OLIVEIRA, PICCININI, 2011, p. 01).

É notório que com o crescimento urbano a diversidade de ocupações e de espaços para se trabalhar também cresceu. Chefes ou subordinados, cada pessoa exerce uma função no

mundo do trabalho e esse mercado, cada vez mais competitivo, é regido por regras, normas, e orientações. Bomeny e Medeiros (2010, p. 148) destacam que a partir do conhecimento das “regras do mundo do trabalho, seria possível entrar em contato com a moralidade que dirigia o comportamento das pessoas. Boa pista para perceber como a sociedade funciona”.

Se analisado pelo âmbito do passado, a afirmação de Bomeny e Medeiros (2010), conduz a uma análise sobre o mercado de trabalho desde os tempos da escravatura, onde o “mercado de gente”, nos meados dos séculos XVI e XIX, criava hábitos que chocavam brutalmente a cultura brasileira para o trabalho forçado. Com a abolição da escravatura, a história de luta por ideais de justiça e bem estar social não foram abolidos. Pelo contrário, continuam emergindo de diferentes maneiras e das diferentes representações sociais, como é o caso da inserção da mulher no mercado de trabalho.

O mercado do trabalho no Brasil passou pelo rol dos imigrantes europeus, que embora pobres em seus países, traziam deles alguma educação formal: sabiam ler e possuíam conhecimentos que facilitavam o contato com os brasileiros. E, a presença europeia no trabalho desse país, acabou por contribuir com a valorização social do trabalhador, tendo como marco histórico a era Vargas (BOMENY; MEDEIROS, 2010).

Fazer com que o trabalho fosse aceito como atividade digna, que o trabalhador se sentisse honrado por ser trabalhador, foi a bandeira de luta de alguns governantes. [...] Um deles ficou famoso por ter abraçado essa causa. [...] Getúlio Vargas [...] passou a história como “pai dos pobres”, ou “presidente dos trabalhadores”, aquele que criou a carteira de trabalho, em 1932, e assinou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943 (BOMENY; MEDEIROS, 2010, p. 152).

Desde então, o mercado de trabalho vem passando por inúmeras modificações. Se observados os processos históricos, há que se destacar o grande contingente de migrantes oriundos de diferentes regiões do país, juntando aos imigrantes europeus nas grandes metrópoles, como é o caso dos nordestinos migrando para São Paulo, mais tarde, os soldados da borracha, como eram chamados os trabalhadores transportados para as áreas de extração da borracha, na Amazônia, assim como tantos outros exemplos típicos da história do Brasil, (BOMENY; MEDEIROS, 2010).

Oliveira, Piccinini (2011), também enfatiza as modificações do mercado de trabalho nacional entre 1995/2005, quase todas influenciadas diretamente pelo cenário macroeconômico em geral, refletindo, em grande medida, o comportamento ditado pelas políticas públicas do período.

Conforme Picchetti (2003), importantes intervenções governamentais afetaram e tem afetado o funcionamento desse mercado, desde que se iniciaram as privatizações e a

implementação do plano real, onde eliminou-se o processo inflacionário crônico que se enfrentava desde a década de 70.

Assim, a situação do mercado de trabalho no que se refere à formalização dos trabalhadores, apresentou evolução, conforme pode ser observado por meio de pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), evidenciado na tabela 1:

Itens	2003	2011
Emprego formal	39,7%	48,5%
Trabalhadores sem carteira	15,5%	11,1%
Trabalhadores por conta própria	20%	17,9%

Tabela 1 - Demonstrativo da situação trabalhista no Brasil no período de 2003 a 2011.
Fonte: Adaptado (IBGE, 2012)

De acordo com os dados apresentados, observa-se que houve um crescimento de 8,8% na oferta de emprego formal no Brasil, no período de 2003 a 2011, enquanto que os índices de trabalhadores sem carteira caiu 4,4%, tendo ainda diminuído o índice de trabalhadores autônomos em 2,1%. O que pode ser considerado um avanço para a economia do país, nesse período. Quanto à escolaridade, as mesmas pesquisas indicam que “o percentual de trabalhadores com 11 anos ou mais de estudo, que era de 46,7% em 2003, chegou a 60,7% em 2010. [...] e, ainda, cresceu a participação dos ocupados com 50 anos ou mais de idade – de 16,7% para 22%” (IBGE, 2012).

No relatório de pesquisas do IBGE (2014), este aponta que em setembro de 2000, as Organizações das Nações Unidas (ONU), preocupada com a situação da pobreza, por meio de discussões entre os líderes das maiores potências mundiais e os chefes de Estados dos 189 países, dentre eles o Brasil, traçaram na Cúpula do Milênio oito objetivos para a erradicação da pobreza, denominados “objetivos de desenvolvimento do milênio”. Com metas específicas e detalhadas por indicadores, que precisam ser alcançadas até 2015. Dentre esses objetivos está a promoção da igualdade de gêneros e a capacitação da mulher, apresentado na figura 3.

Objetivo 3: Promover a igualdade de gênero e capacitar as mulheres.

Meta 4 - Eliminar a disparidade de gênero nos ensino primário e secundário, de preferência até 2005, e em todos os níveis de ensino até 2015.

Razão entre mulheres e homens nos ensinos primário, secundário e superior Brasil;
Razão entre mulheres e homens alfabetizados;
Parcela de mulheres assalariadas no setor não agrícola;
Porcentagem de assentos ocupados por mulheres nos parlamentos nacionais Brasil.

Figura 3 - Objetivos da Cúpula do Milênio para a promoção da igualdade de gênero e capacitação da mulher.
Fonte: Adaptado do IBGE (2014)

A preocupação com a capacitação de mulheres para o mercado de trabalho vem ao encontro do pensamento de Chiavenato (2003), onde menciona que, as exigências para o mercado de trabalho têm aumentado muito nos últimos anos. São menos ofertas de vagas, exigindo profissionais capacitados, criativos, abertos às mudanças, com competência profissional, disponibilidade para aprender e capacidade de empreendedorismo. O que deixa claro, que o mercado torna-se exigente diariamente. “[...] a indústria empregadora deseja que o profissional não só realize bem a sua função como espera que aprimore o processo produtivo e dê sugestões para [...] lançar novos produtos” (BARSA, 2006, p. 6).

Já para Ramos, Ulbanere e Jesus (2014) as lutas femininas trouxeram mão de obra aprimorada ao mercado, provando serem excelentes em atividades que eram puramente masculinas.

As recentes propostas governamentais para a resolução do desemprego e do aumento das atividades informais demonstram que eles têm consciência do real cenário social, político e econômico da nação, bem como da necessidade de adoção de políticas públicas como mecanismo para promover a igualdade entre homens e mulheres, possibilitar a todos, sem distinção, mão de obra qualificada, melhorando as condições de trabalho dos trabalhadores e ampliando a oferta de empregos dignos a todos os brasileiros.

3 METODOLOGIA

A metodologia abordada foi realizada com o intuito de responder à problemática apresentada, bem como de atender ao objetivo proposto, qual seja: de analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, identificando avanços, desafios e perspectivas em decorrência de sua atuação, cujo conteúdo possa favorecer posteriores estudos científicos dados as causas e buscas da compreensão da realidade de tais indivíduos pesquisados.

Delineou-se uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo na consecução dos objetivos, uma vez que visa por meio de entrevistas, a promoção de resultados, vislumbrando ainda, o método dedutivo, por apresentar-se relacionado com os dados e experiências vivenciadas pelas mulheres (ANDRADE, 2001).

Para efetivação deste, foi realizada uma pesquisa de campo, com abordagem qualitativa, e, um estudo bibliográfico que fora retirado de livros, artigos de *sites* brasileiros da *internet*, além de periódicos e dissertações.

A execução da pesquisa de campo foi por meio de entrevistas baseadas em um roteiro semi-estruturado (APÊNDICE A). Para adaptar o roteiro ao contexto do presente estudo, foi realizado um pré-teste com 3 (três) mulheres ocupantes de cargos de chefia em empresas semelhantes às que foram pesquisadas, que teve como finalidade verificar possíveis problemas de interpretação e ambiguidades do instrumento de coleta de dados. Após os ajustes, este foi considerado pronto para a coleta de dados.

No que tange o público alvo da pesquisa, foram mulheres atuantes no mercado de trabalho formal ocupantes de cargos de gerência das maiores empresas dos seguintes segmentos comerciais do município de Cacoal: supermercados, instituições financeiras, concessionárias, lojas de calçados, confecções, autopeças e postos de combustíveis. A escolha de tais segmentos justifica-se por representar áreas de atuação de reduto feminino (lojas) e reduto masculino (postos de combustíveis e autopeças), no sentido de verificar a atuação das mulheres nesses segmentos.

Para se chegar ao quantitativo de empresas dos segmentos comerciais selecionados para a pesquisa, recorreu-se à Câmara de Dirigentes e Lojistas de Cacoal (CDL) e Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo de Cacoal (SEMICT). De posse da listagem de empresas procedeu-se a seleção das mesmas nos segmentos priorizados na pesquisa. O quantitativo de empresas e de entrevistas realizadas consta da figura 4.

Segmento pesquisado	Quantidade de empresas selecionadas	Quantidade de entrevistas realizadas
Supermercados	05	02
Instituições Financeiras	09	04
Concessionárias	07	02
Lojas de calçados e Confecções	09	07
Auto Peças	07	02
Postos de Combustíveis	08	01
Total	45	18

Figura 4 – Empresas participantes da pesquisa
Fonte: pesquisa de campo (2015)

Para realização das entrevistas, foi verificada a existência ou não de ocupação dos cargos por mulheres na função de gerência. Desta forma, somente foi efetivada a pesquisa nas empresas em que se confirmou a presença feminina em tais funções. Vale ressaltar que, das 45 empresas visitadas, somente em 18 empresas os cargos de chefia eram ocupados por mulheres.

A pesquisa foi realizada no mês de abril de 2015, com 18 mulheres que ocupam cargos de chefia, nos segmentos mencionados na figura 4.

Após a coleta de dados, os mesmos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Segundo Olabuenaga e Ispizúa (1981), a análise de conteúdo é uma técnica para ler e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos, que analisados adequadamente abrem as portas ao conhecimento de aspectos e fenômenos da vida social de outros modos inacessíveis.

Os resultados estão descritos em tabelas e gráficos, que foram organizados conforme ficha técnica específica de coleta de dados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados e a análise dos dados obtidos por meio das entrevistas realizadas com dezoito mulheres atuantes no mercado de trabalho formal, ocupantes de cargos de chefia, o qual trata da inserção da mulher no mercado de trabalho, identificando os avanços, desafios e perspectivas em decorrência de sua atuação.

A parte inicial do roteiro de pesquisa está relacionada com informações que tratam de: identificação da escolaridade, idade, mercado de trabalho e filhos, os quais apresentam os seguintes resultados evidenciados na tabela 2.

Escolaridade	Nível	(%)
	Ensino Médio	38%
	Ensino Superior em andamento	37%
	Ensino superior completo	22%
	Pós – Graduação	3%
Idade mulheres	Faixa etária	(%)
	Entre 18 e 25 anos	-
	Entre 25 e 35 anos	27,77%
	Acima de 35 anos	72,23%
Tempo de atuação na empresa	Tempo	(%)
	Menos de 1 ano	1%
	Entre 1 a 5 anos	11%
	Entre 5 a 10 anos	6%
	Mais de 10anos	82%
Possui filhos	Opções	(%)
	Sim	100%
	Não	-
Onde ficam os filhos	Local	(%)
	Creches	11%
	Pais	11%
	Babá	28 %
	Outros (conhecidos)	5 %
	Não tem filhos menores que necessitam de cuidados de terceiros.	45 %
Possui carteira Trabalho assinada	Opções	(%)
	Sim	100%
	Não	-
Motivos que a impulsionou a entrar para o mercado de trabalho	Motivo	(%)
	Ajudar na renda familiar	11%
	Ter autonomia e independência financeira	89%

Tabela 2- Caracterização quanto à necessidade, idade, filhos e mercado de trabalho.
Fonte: pesquisa de campo (2015)

No que se refere ao público alvo, 59% das mulheres entrevistadas, apresentam nível de escolaridade entre os cursos superiores completos e incompletos, 3% com pós-graduação e, apenas 38% com ensino médio concluído (tabela 2).

Verificou-se também que, 72,23% das mulheres entrevistadas tem acima de 35 anos e 27,77% entre 25 a 35 anos, sendo que nenhuma das mulheres em cargo de chefia apresentou idade entre 18 e 25 anos (tabela 2).

Quanto à quantidade de filhos, 100% das entrevistadas são mães. Vale mencionar que segundo o IBGE (2015), em virtude da atuação profissional, as mulheres em atividade no mercado de trabalho, passaram a ter filhos com idade diferente e em menor quantidade, ou seja, prevalece primeiramente a consolidação no mercado de trabalho para depois ter filhos, bem como a quantidade, pois em 1980 era em média quatro filhos por mulher, visto que no século atual são apenas dois filhos por mulher.

Já no que refere aos cuidados com os filhos durante a jornada de trabalho (tabela 2), as entrevistadas alegaram deixá-los em creches para 11%, com o pai em igual quantidade de 11%, com babás 28% ou com pessoas conhecidas 5%. Evidencia-se ainda que, 45% das entrevistadas informam não terem filhos menores que necessitam de cuidados de terceiros.

Quando questionadas sobre quais os motivos que as impulsionaram a entrar no mercado de trabalho, 89% relatam que adentraram com o objetivo de atingirem autonomia e independência financeira e 11% responderam que trabalham com o intuito de ajudarem na renda familiar. Importante destacar que 100% das mulheres entrevistadas possuem carteira de trabalho assinada, como evidencia a tabela 2.

No tocante ao tempo de atuação nas empresas, 82% ressaltaram que estão na organização há mais de 10 anos. De forma que iniciaram suas atividades com idade média de 25 anos conforme tabela 2. Fato que é explicado pelas conquistas femininas em vários campos profissionais a partir do Século XX e em especial pela aquisição crescente de escolaridade e cursos de capacitação, ou seja, a mulher tem se especializado educacionalmente e com tal especialização tem ingressado no mercado de trabalho (RAMOS; ULBANERE; JESUS 2014).

Schlickmann e Pizarro (2013), também enfatizam que a necessidade de algumas mulheres saírem para trabalhar, surgiu em meados do século XX, pois algumas eram provedoras de seus lares. A partir desta época elas despontaram nos mais diversos campos de crescimento.

Quanto aos desafios encontrados no mercado de trabalho, 45% das mulheres entrevistadas disseram ser a competitividade o maior desafio encontrado na atuação profissional, 33% afirmam que a desigualdade é o outro fator de desafio para as mulheres no processo laboral e 22% ser o preconceito, de acordo com figura 5.

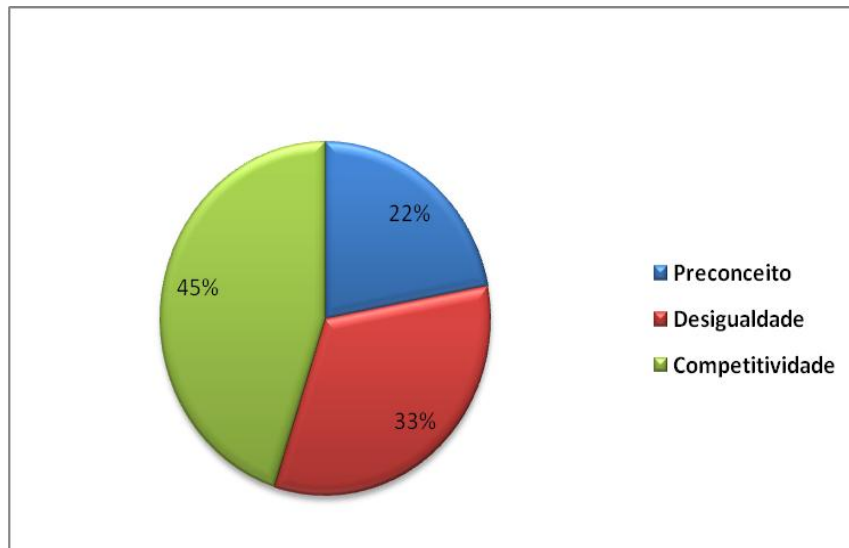


Figura 5: Maiores desafios encontrados na Atuação Profissional
Fonte: Pesquisa de campo (2015)

Amaral (2012) destaca que ao longo do tempo houve conquistas no trabalho e na valorização das mulheres em atividades fora do lar e que boa parte do que elas conquistaram, em termos de espaço, iniciou-se por trabalhos instáveis, mal pagos e não qualificados.

O IBGE (2015) por sua vez menciona que, a nível nacional, 37,3% das mulheres das 50 milhões de famílias brasileiras, que residem na área urbana em domicílios particulares no ano de 2010, apresentam como responsável principal a figura feminina.

Nas empresas a posição da mulher apresentou avanços, pois quando questionadas sobre o trabalho que desenvolve na empresa, 78% disseram sentir igualdade entre homens e mulheres e 22% informaram que não é igualitário, tendo os homens mais privilégios, conforme tabela 3.

No tocante à salários, 95% afirmam ser justa a remuneração recebida, uma vez que todos (homens e mulheres) recebem o mesmo valor, mas, 5% afirmam ser injusta a remuneração recebida, pois acreditam que os homens recebem valores mais elevados (tabela 3).

A questão salarial divulgada por IBGE (2012) em 2012 era de R\$ 917,03, para as mulheres e de R\$ 1.063,20, para os homens, em média. Já, segundo o IBGE (2010), a renda

das mulheres equivalia a 53,1% da dos homens em 2010 e em 2012, esta relação subiu para 71,5%, reduzindo-se a desigualdade entre homens e mulheres.

Considerando os dados da tabela 3, 62% das mulheres pesquisadas informaram que sua relação com colegas de trabalho do sexo masculino é muito boa e, 38% informaram ser boa.

	Opções respondidas	(%)
Igualdade laboral	Igualitário entre homens e mulheres	78%
	Não é igualitário, os homens têm mais privilégios.	22%
Salários	Opções respondidas	
	Justo, todos recebem o mesmo valor.	95%
	Injusto, os homens recebem mais	5%
Relações interpessoais	Opções respondidas	
	Muito Boa	62%
	Boa	38%

Tabela 3 - Condições de trabalho, remuneração e relações interpessoais.
Fonte: Pesquisa (2015)

A qualificação profissional enfatizada na figura 6 evidencia que, 56% das mulheres entrevistadas informaram que as empresas onde trabalham adotam políticas de qualificação, cujos objetivos estão relacionados à melhoria do seu desempenho. Foi informado ainda, que algumas empresas oferecem bolsas de estudos ou ajuda de custo em 5% dos casos. Já para 33% das entrevistadas não existe nenhuma preocupação com a sua qualificação profissional por parte das empresas. Vale mencionar também que, 6% das empresas só oferecem qualificação quando convém a elas, segundo relatam as entrevistadas.

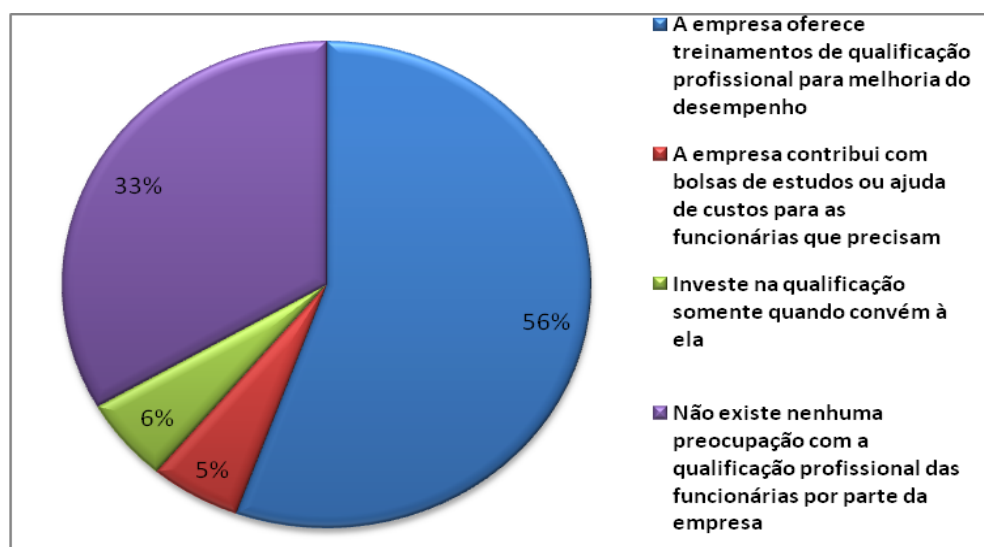


Figura 6: Qualificação profissional.
Fonte: Dados da pesquisa (2015)

A qualificação profissional é bastante notória em qualquer profissão, exigindo pessoas que possam desenvolver habilidades e competências como: criatividade, empatia para lidar com o cliente e fornecer à empresa melhor rentabilidade (AMARAL, 2012).

Quanto à satisfação profissional, 22% das entrevistadas descrevem que se encontram totalmente satisfeitas, todavia 78% esclarecem que se sentem parcialmente satisfeitas, conforme evidencia a figura 7.

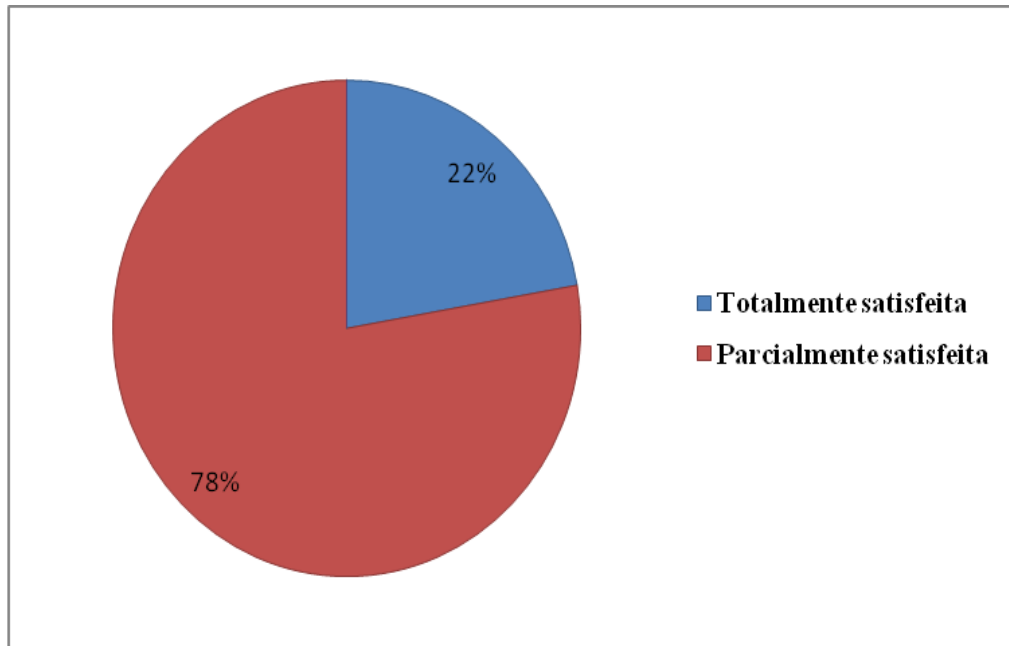


Figura 7: Nível de satisfação profissional das entrevistadas.
Fonte: Pesquisa de campo (2015)

Para Platini, Meireles e Gimenez (2012), o nível de satisfação é inerente ao emocional de cada indivíduo, cabendo-lhe avaliar, muitas vezes, por si, o seu desempenho e sua atuação no local onde trabalha.

Questionamentos quanto à legalidade trabalhistas fizeram-se relevantes, onde 73% das entrevistadas alegaram que são cumpridas as licenças maternidade, direito à amamentação, dentre outros direitos legais em seus locais de trabalho. Contudo, 27% informaram haver sim uma preocupação da empresa com as questões trabalhistas referente aos direitos das mulheres, conforme tabela 4.

No tocante à cultura da organização em que desempenham suas funções, 11% enfatizaram que a presença de cultura patriarcal é parcialmente evidenciada, para 22% essa cultura é pouco evidenciada, e em sua maioria, 67%, não há indícios de tal cultura em seus locais de trabalho, conforme descrito na tabela 4.

Para as diferenças de tratamento entre os homens e mulheres na empresa, 95% relataram não existir quaisquer diferenças entre os sexos nas atividades desempenhadas, e, 5% informam que há diferença na promoção de cargos (tabela 4).

Opções respondidas		(%)
Questões de legalidade trabalhista	São cumpridas as licenças maternidade, direito amamentação, dentre outras.	73%
	Há preocupação da empresa com as questões trabalhistas referente aos direitos das mulheres,	27%
Opções respondidas		(%)
Cultura patriarcal na valorização laboral	Parcialmente evidenciado	11%
	Pouco evidenciado	22%
	Nada evidenciado	67%
Opções respondidas		(%)
Diferenças de tratamento entre homens e mulheres na empresa	Promoção de cargos	5%
	Não existem quaisquer diferenças	95%

Tabela 4 - Estrutura organizacional das empresas
Fonte: Pesquisa de campo (2015)

É relevante enfatizar (conforme dados da tabela 4) que, com os avanços sociais no cenário mercadológico se abriu um amplo espaço para a maior participação da mulher no mercado de trabalho, não só pela necessidade de complementação da renda familiar, mas também, pela quebra de padrões comportamentais que essas mudanças trouxeram, afirma Amaral (2012). De maneira que a humanidade sairá de sua pré-história somente quando deixar para trás a estrutura simbólica patriarcal, atribuindo direitos igualitários entre os trabalhadores, sem quaisquer distinções de sexo, uma vez que o trabalho é conduta social para a garantia de direitos inerentes ao indivíduo, atribuindo à este condições de manter-se dignamente (ALMEIDA, 2004).

No que se refere ao preconceito familiar quanto à atividade profissional, ilustrado na tabela 5, as entrevistadas informaram em 11% que sofrem preconceito de seus familiares, já em 67% dos casos, não sentem qualquer forma de preconceito com seus atos profissionais e apenas 22% relataram sentir pouco ou parcialmente preconceito em seus lares (tabela 5).

Quanto aos desafios encontrados no ambiente familiar sobre o crescimento profissional, 5% esclarecem existir preconceito na aceitação do seu crescimento pessoal e profissional, 22% na aceitação da independência financeira, 55% na autonomia da mulher no lar e já 18% dizem que os desafios são pelo fato da mulher apresentar maior poder de decisão (tabela 5).

Aos encontros oriundos dos desafios no dia a dia, descritos na tabela 5, 89% das entrevistadas salientam procurar dar o melhor de si e provar que é capaz, e, 11% responderam que buscam informações e qualificação para alcançar os objetivos.

Com relação às suas expectativas pessoais, 39% dizem que pretendem continuar na mesma função e na empresa, e, em igual número, ou seja, 39%, desejam concluir estudos ou capacitações e buscar outra colocação mais vantajosa no mercado de trabalho, 12% desejam angariar maior estabilidade financeira e por término, 10% informam que desejam maior reconhecimento profissional (tabela 5).

Quando questionadas sobre as expectativas futuras para as mulheres no mercado de trabalho, 73% responderam que a perspectiva é de que a igualdade de direito entre homens e mulheres seja efetivada, 22% que as conquistas nos diferentes setores sociais sejam promovidas e 5% enfatizaram o desejo da eliminação do preconceito em seus ambientes laborais (tabela 5).

	Opções respondidas	(%)
Preconceito familiar com relação à atividade profissional	Sim	11 %
	Pouco	22%
	Nenhum	67%
	Opções respondidas	(%)
Desafios encontrados no ambiente familiar quanto ao crescimento profissional.	Aceitação crescimento pessoal e profissional	5%
	Aceitação da independência financeira	22%
	Mais autonomia no lar	55%
	Maior poder de decisão	18%
	Opções respondidas	(%)
Enfrentamento dos desafios no dia a dia	Procurar dar o melhor de si e provar que é capaz	89%
	Buscar informação e qualificação para alcançar os objetivos	11%
	Opções respondidas	(%)
Perspectiva para sua vida profissional	Continuar na mesma função e empresa	39%
	Concluir estudos ou capacitações, buscar outra colocação mais vantajosa no mercado de trabalho	39%
	Maior Estabilidade financeira	12%
	Maior reconhecimento profissional	10%
	Opções respondidas	(%)
Perspectiva para a mulher no mercado de trabalho	Igualdade de direito entre homens e mulheres efetivada	73%
	Conquistas nos diferentes setores sociais	22%
	Eliminação do preconceito	5%

Tabela 5: Enfrentamentos, desafios, avanços e perspectivas pessoais oriundas da vida profissional

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Vale ressaltar quanto ao preconceito mencionado na tabela 5 que, para Bomeny e Medeiros (2010), este já era existente nos anos 60, sendo permissíveis em legislação da época. De forma que, o marido nestes tempos, poderia impedi-las de exercerem suas atividades fora do lar.

Dias e Rezende (2015), salientam que o preconceito cujos registros marcam a década de 60 vem sendo minimizados e que as mulheres estão exercendo funções em prol de suas famílias, e, de si mesmas. Felizmente o preconceito que lhes impedia de exercer suas

habilidades fora de seus lares, foram deixados no passado, já que, é possível encontrar mulheres em cargos de destaque na sociedade contemporânea.

Considerando o objetivo geral proposto, a figura 8 destaca, com base na pesquisa bibliográfica, os avanços, desafios, perspectivas e fatores que impulsionaram as mulheres no mercado de trabalho formal.

Levantamento com base no referencial teórico			
Crescimento/Avanços	Desafios	Fatores que impulsionaram o mercado de trabalho	Perspectivas
Maior participação no mercado; Diminuição do preconceito; Conquistas nos diferentes setores sociais; Protagonismo na sociedade.	Exterminar raízes machistas; Eliminar as desigualdades de gêneros.	Persistência; Força de vontade; Criatividade; Responsabilidade; Tomada de decisões rápidas.	Igualdade efetivada de fato e de direito.

Figura 8 - Avanços, desafios, perspectivas das mulheres no mercado de trabalho
 Fonte: Adaptado de IBGE (2014) e de IPEA/USP (2012)

A figura 9, apresenta os dados identificados na pesquisa de campo quanto a inserção feminina no mercado profissional, de maneira a oferecer um paralelo, entre as informações coletadas no referencial teórico.

Levantamento com base na pesquisa de campo			
Crescimento/Avanços	Desafios	Fatores que impulsionaram o mercado de trabalho	Perspectivas
Mais autonomia no lar; Maior poder de decisão.	Aceitação do crescimento pessoal e profissional; Aceitação da independência financeira; Mais autonomia no lar; Maior poder de decisão no ambiente familiar.	Ajudar na renda familiar; Ter autonomia e independência financeira.	Concluir estudos ou capacitações; Buscar outra colocação mais vantajosa no mercado de trabalho; Maior Estabilidade financeira; Maior reconhecimento profissional; Igualdade de direito entre homens e mulheres efetivada; Conquistas nos diferentes setores sociais; Eliminação do preconceito.

Figura 9 - Avanços, desafios, perspectivas das mulheres no mercado de trabalho de Cacoal/RO
 Fonte: Pesquisa de campo (2015)

Os crescimentos e avanços evidenciados por meio da pesquisa (figura 9), mostram que as mulheres, alcançaram mais autonomia no lar e maior poder de decisão. Há uma correlação entre as informações da figura 8, que segundo o IBGE (2014), a mulher apresenta como crescimentos e avanços: maior participação no mercado; diminuição do preconceito; conquistas nos diferentes setores sociais e protagonismo na sociedade.

Tais afirmações são resultantes de uma modificação cultural e educacional, que tem-se apresentado como fatores de grande relevância para a introdução da mulher no mercado de trabalho desde meados século XX (RAMOS, ULBANERE; JESUS, 2014).

Para que os avanços profissionais da mulher no mercado de trabalho da modernidade aconteçam eficazmente, é necessário reconhecimento pessoal por parte de seus familiares (ALVES, 2002). Diante disso e conforme a pesquisa apresentada, as mulheres que exercem atividades profissionais e obtêm aceitação e valorização familiar tendem a apresentar níveis altos de satisfação profissional. Já, aquelas em que a família, por algum motivo, demonstra preconceito manifestam insatisfação (tabela 5).

Logo, nos desafios elencados na pesquisa de campo (figura 9), as mulheres citam a aceitação pessoal e profissional, autonomia no lar, independência econômica e poder de decisão. Respostas diferentes daquelas listadas na figura 8, onde os desafios descritos são: exterminar raízes machistas; e eliminar as desigualdades de gêneros. Um dos motivos para que as respostas tenham se diferenciado pode estar no fato de que as mulheres se encontram em maior número atualmente em instituições de ensino, favorecendo desta forma, ocupação de cargos em diferentes campos econômicos (RAMOS, ULBANERE; JESUS, 2014).

Já, no que tange aos fatores que impulsionam a mulher no mercado de trabalho, figura 9, destaca-se como principais respostas: auxílio na renda familiar e autonomia financeira. Para o IBGE (2014), conforme dados evidenciados na figura 8, os fatores que impulsionam as mulheres são: força de vontade, criatividade, responsabilidade e tomada de decisões rápidas.

As dificuldades enfrentadas pela massa feminina estão além dos fatores financeiros, que impulsionam muitas ao trabalho fora do lar. Os enfrentamentos foram prioritariamente ligados a fragilidade de seu sexo, cuja exploração e submissão absoluta era uma marca cultural de muitas sociedades. A projeção feminina em campos historicamente masculinos é uma demonstração da capacidade da mulher de transpor barreiras e conceitos pré-estabelecidos por seus antepassados (ALVES, 2002).

Quanto às perspectivas, é possível analisar que as mulheres (figura 9), esperam concluir estudos ou capacitações, buscar outra colocação mais vantajosa no mercado de trabalho, obter maior estabilidade financeira, maior reconhecimento profissional, igualdade de direito entre homens e mulheres efetivada, conquistas nos diferentes setores sociais e a eliminação do preconceito. Já na figura 8, as mulheres apresentam como expectativas profissionais obter igualdade efetivada de fato e de direito.

A busca pela autonomia é uma prioridade inerente ao ser humano, que desde os primórdios necessita de novos desafios para sua evolução. As lutas femininas ao longo da história é uma demonstração individual de tal necessidade, que mais que o auxílio financeiro

em seus lares, buscam diariamente realizações pessoais, emocionais e reconhecimento familiar (RAMOS, ULBANERE; JESUS, 2014).

Os avanços, desafios e perspectivas das mulheres no mercado de trabalho evidenciam que suas lutas ao longo dos anos somam às estas habilidades e competências profissionais, cuja opinião, criticidade e desempenho propiciam relevantes mudanças na conjuntura cultural familiar da sociedade moderna, enfatizam Dias e Rezende (2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a pesquisa, as mulheres em cargo de chefia do município de Cacoal/RO, elencam que os desafios encontrados pelas mesmas, estão em sua própria família, já que para muitas, sua colocação no mercado enfatiza uma nova estrutura familiar, deixando a cultura tradicional de esposa e mulher do lar, para provedora primordial, muita das vezes.

Assim, considerando os dados obtidos na pesquisa, pode-se dizer que, a mulher não é apenas mãe, mas, esposa, funcionária e filha, uma vez que, no cenário mercadológico contemporâneo, a maior participação da mulher não se refere apenas pela necessidade de complementação da renda familiar, mas também, pela sua valorização pessoal.

No que se refere ao crescimento e os avanços da participação feminina no mercado de trabalho formal as mulheres, em sua maioria, sentem-se valorizadas e pretendem permanecer na atividade ocupacional, fora de seus lares, buscando maiores condições de crescimento educacional e/ou capacitações.

Os fatores que impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, segundo compilação dos dados, são pela necessidade em auxiliar na renda familiar e ter autonomia e independência financeira.

Quanto à percepção da mulher sobre o mercado de trabalho e suas projeções futuras, têm como expectativas, desde capacitações, colocações mais vantajosa, maior estabilidade financeira e maior reconhecimento profissional, até, obter maior igualdade de direito entre homens e mulheres, eliminação do preconceito e maiores oportunidades de conquista profissional em outros setores.

O fato é que a mulher encontra-se nos mais diversos campos de produção, comercialização e estudos, e que, apresentam satisfação com o que se propõem a fazer. Todavia, verificou-se no momento da coleta de dados que em alguns segmentos comerciais os cargos de chefia ainda são ocupados em sua maioria por funcionários de sexo masculino, como as autopeças, postos de combustíveis e supermercados.

Os resultados da pesquisa apontaram mudanças positivas e avanços, de modo que a sociedade tem se transformado, oportunizando para que homens e mulheres possam desfrutar igualmente de direitos e deveres. As mulheres mostraram-se mais satisfeitas, dispostas a avançar e a vencer desafios e com boas perspectivas em relação ao mercado de trabalho.

Os resultados apresentados trazem importantes contribuições acadêmicas como os dados evidenciados na pesquisa de campo, bem como a percepção da mulher no mercado de trabalho formal no município de Cacoal, além de agregar novas contribuições a estudos já existentes sobre o tema.

Para pesquisas futuras sugere-se a realização desta pesquisa em outros municípios do estado de Rondônia, assim como em outros segmentos empresariais.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Paloma Pereira de. **“Essa empresa não é lugar de mulher parideira”:** **Considerações Feministas Sobre as Relações de Gênero Nas Organizações.** RECIFE, 2012. Universidade de Pernambuco. Disponível em: < <https://www.ufpe.br/pospsicologia/images/Dissertacoes/2012/almeida%20paloma%20pereira%20de.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2015.
- ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. **As raízes da violência na sociedade patriarcal.** 2004. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922004000100012&script=sci_arttext>. Acesso em: 31 mai. 2015.
- ALVES, Lauro Eduardo Soutello. **Governança e Cidadania empresarial.** RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo: FGV-EAESP, Out/Dez, vol. 41.2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n4/v41n4a09>>. Acesso em: 03 nov. 2014.
- ALVES, Sibeles Queiroz Da Cunha. **A mulher no contexto trabalho/família: Jornada dupla ou desafio?** 2002. Disponível em:< [http://201.2.114.147/bds/BDS.nsf/1d7b269b07fee04a03256eae005ec615/09c058516e8470a003256fa90077639c/\\$FILE/NT000A4466.pdf](http://201.2.114.147/bds/BDS.nsf/1d7b269b07fee04a03256eae005ec615/09c058516e8470a003256fa90077639c/$FILE/NT000A4466.pdf)>. Acesso em: 05 jul. 2015.
- AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho.** 2012. Disponível em: < <file:///C:/Users/Danielle/Downloads/22336-94329-1-PB.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2015.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- ASHLEY, Patrícia Almeida; COUTINHO, Renata Buarque G.; TOMEI, Patrícia Amélia. **Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial: uma análise conceitual comparativa.** (Área: Organizações).Artigo aprovado publicado no ENANPAD, 2000.

BARSA. **Guia de profissões**. Rio de Janeiro: Barsa Planeta, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Diferença salarial entre homens e mulheres está em torno de 13,75%**. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2012/10/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-esta-em-torno-de-13-75>>. Acesso em: 30 mai. 2015.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BOMENY, Helena. MEDEIROS, Bianca Freire. **Tempos modernos, tempos de sociologia**. São Paulo: Editora do Brasil, 2010.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CHIES, Paula V. **Identidade de gêneros e identidade profissional no campo do trabalho**. Revista Estudos Feministas, vol.18. n.º 2. Florianópolis, Mai/Ago, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria geral da Administração: Uma Visão Abrangente Da Moderna Administração Das Organizações**. 7. ed. São Paulo: Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CIRNE, Júlio. **Número de homicídios de mulheres em Pernambuco cai 8,5%**. Disponível em: <<http://blogs.ne10.uol.com.br/jamildo/2014/11/25/numero-de-homicidios-de-mulheres-em-pernambuco-cai-85/>>. Acesso em: 25 nov. 2014.

COELHO, Fábio Uchoa. **Manual de Direito Comercial**. 22ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DIAS, Aline da Silva; REZENDE, Rayana Vichieti. **A busca da mulher pela igualdade entre os sexos no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1612/1536>>. Acesso em: 17 jun. 2015.

FARIA, Ernesto. **Dicionário Latino-Português**. 4. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: o minidicionário da língua portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mulheres no mercado de Trabalho: Crescimento**, 2012.

_____. **Crescimento das Mulheres no mercado de Trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://teen.ibge.gov.br/mao-na-roda/objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio>>. Acesso em: 27 nov. 2014.

_____. **Mulheres são maioria da população e ocupam mais espaço no mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e->

justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 30 mai. 2015.

_____. **Secretaria de Políticas Públicas para Mulheres SPM**. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/equidade-de-genero-discurso-e-pratica-na-empresa-x-itabuna-ba/47208/>>. Acesso em: 17 nov. 2014.

_____. **Análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD: 2005. – Mercado de trabalho – Brasília: MTE, AI, 2007.**

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (IPEA/USP). **Índice de Emprego**, 2012. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/noticias/mulheres_avanco.shtm>. Acesso em: 25 nov. 2014.

KNEBEL, Rosimeri Leane. **Trabalho e maternidade, desafios para a mulher na contemporaneidade**. Ponta Grossa, 2009. Disponível em: <http://www.bicen-edu.uepg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=307>. Acesso em: 30 mai. 2015.

OLABUENAGA, J.I. R.; ISPIZUA, M.A. **Da intimidade aos quiprocós: uma discussão em torno da análise de conteúdo**. Caderno CERU, São Paulo, (16) 69-80, 1981.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500012>. Acesso em: 30 mai. 2015.

PICCHETTI, Paulo. **O Mercado de Trabalho no Brasil: Padrões de comportamento e transformações institucionais**. São Paulo, 2003.

PLATINI, José Francisco de Oliveira; MEIRELES, Adriano Dias; GIMENEZ, Edson Leite Lopes Gimenez. **A importância da satisfação dos colaboradores com as condições de trabalho: Um estudo de caso na empresa Scaranza ME**. 2012. Disponível em: <http://fgh.escoladenegocios.info/revistaalumni/artigos/ed05/artigo1_importancia_satisfacao_colaboradores_condicoes_trabalho.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2015.

PONCINO, Rafaella. **Equidade de gênero: discurso e prática**. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/equidade-de-genero-discurso-e-pratica-na-empresa-x-itabuna-ba/47208/>>. Acesso em: nov. 2014.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2013. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=xg7w7vuh9>. Acesso em: 30 mai. 2015.

RAMOS, Mayara de Oliveira; ULBANERE, Rubens Carneiro; JESUS, Bruno Silva de. **Mulheres no Mercado de Trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.unaerp.br/index.php/revista-cientifica-integrada/edicoes-anteriores/edicao-n-4-2014-1-1/1498-432-1506-1-sm/file>>. Acesso em: 05 jul. 2015.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança**. REVISTA BORGES, ISSN 2179-4308, VOL. 03, N. 01. 2013. Disponível em:<
<http://www.revistaborges.com.br/index.php/borges/article/viewFile/43/117>>. Acesso em: 30 mai. 2015.

ZANELLA, Andréa V.; SIQUEIRA, Maria Juracy T.; LHULLIER, Louise A; MOLON, Sana. **Psicologia e Práticas Sociais**. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 1997.



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
 CÂMPUS PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES
 DEPARTAMENTO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

APÊNDICE A – VERSÃO PRELIMINAR DO ROTEIRO DE PESQUISA

Nome da entrevistada: _____

Nome da empresa onde trabalha: _____

Ramo de atividade: _____

Função exercida: _____

1. Escolaridade:

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental | <input type="checkbox"/> Pós Graduado |
| <input type="checkbox"/> Ensino Médio | <input type="checkbox"/> Mestrado |
| <input type="checkbox"/> Ensino Superior em Andamento | <input type="checkbox"/> Doutorado |
| <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo | |

2. Idade:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Entre 18 e 25 anos | <input type="checkbox"/> Entre 35 e 45 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 25 e 35 anos | <input type="checkbox"/> Acima de 45 anos |

3. Há quanto tempo atua no mercado de trabalho?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Há menos de 1 ano | <input type="checkbox"/> Entre 5 e 10 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 1 a 5 anos | <input type="checkbox"/> Há mais de 10 anos |

4. Tem filhos?

- sim não

5. Se positivo, com quem os deixa para trabalhar:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Creche | <input type="checkbox"/> Conhecidos |
| <input type="checkbox"/> Pais | <input type="checkbox"/> Sozinho |
| <input type="checkbox"/> Babá | <input type="checkbox"/> Outros _____ |

- não tem filhos menores ou que necessitam de cuidados de terceiros

6. Tem carteira assinada? () Sim () Não

7. Motivos que a impulsionaram a entrar para o mercado de trabalho:

- () Ajudar na renda familiar;
- () Ter autonomia e independência financeira;
- () Mostrar que tem capacidade igual ou mais que os homens;
- () Outros_____

8. Maiores desafios encontrados na atuação profissional?

- () Preconceito
- () Competitividade
- () Desigualdade
- () Não encontrou desafios
- () Outros_____

9. Quanto ao trabalho que desenvolve na empresa:

- () É igualitário para homem e mulher
- () Não é igualitário, os homens têm mais privilégios
- () Não é igualitário, as mulheres têm mais privilégios
- () Não sabe opinar

10. Nível de satisfação com seu trabalho:

- () Totalmente satisfeita
- () Pouco satisfeita.
- () Parcialmente satisfeita
- () Nada satisfeita.

Justificar a resposta de satisfação ou insatisfação_____

11. Compare seu salário com o salário dos seus colegas de trabalho do sexo masculino que desempenha a mesma função que você:

- () É justo, todos recebemos o mesmo valor
- () É injusto, recebo a mais por ser mulher
- () É injusto, os homens recebem mais por serem do sexo masculino

12. Sua relação com os colegas de trabalho do sexo masculino é:

- () Muito boa
- () Ruim
- () Boa
- () Péssima

Justifique a resposta _____

13. No que se refere à qualificação profissional para as mulheres que atuam na empresa:

- A empresa oferece treinamentos de qualificação profissional para melhoria do desempenho;
- A empresa contribui com bolsas de estudos ou ajuda de custos para as funcionárias que precisam
- Investe na qualificação somente quando convém à ela
- Não existe nenhuma preocupação com a qualificação profissional das funcionárias por parte da empresa.
- Oferece qualificação somente para os homens.

14. No que se refere às questões legais trabalhistas?

- A empresa oferece creche aos filhos com idade para tal
- São cumpridas as licenças maternidade, direito à amamentação, dentre outros
- Existe preocupação da empresa com as questões referentes à saúde
- Não atende ou atende parcialmente a legislação.

15. Na empresa onde você trabalha se evidencia a cultura patriarcal, valorizando mais o trabalho dos homens que das mulheres?

- muito evidenciado pouco evidenciado
- parcialmente evidenciado nada evidenciado

16. Assinale as alternativas em que, no seu trabalho, são mais evidentes as diferenças de tratamento entre os funcionários homens e as funcionárias mulheres?

- questões de saúde questões relacionadas à promoção de
- questões de educação e aperfeiçoamentos cargos
- questões salariais Não existe diferenças.

17. Há preconceitos em casa com relação à sua atividade profissional?

- Sim Muito
- Pouco Não

18. Quais os maiores desafios encontrados no seu ambiente familiar quanto ao seu crescimento profissional?

- aceitação da sua condição no que se refere ao crescimento pessoal e profissional

- aceitação da sua independência financeira
- mais autonomia dentro de casa
- maior poder de decisão
- Outros_____

19. Como enfrenta esses desafios no dia a dia?

- perseverança apesar de todas as dificuldades
- faz-se respeitar independente da situação que possa enfrentar
- procurar dar o melhor de si e provar que é capaz
- busca informação e qualificação para alcançar seus objetivos
- Diálogo, no sentido de evidenciar que a realização profissional é condição para a satisfação como pessoa e como mulher;
- Outros_____

20. Qual a perspectiva para a sua vida profissional?

- continuar na mesma função e empresa
- fazer carreira na empresa em que trabalho
- concluir estudos ou capacitação e buscar outra colocação mais vantajosa no mercado;
- abrir próprio negócio
- Outros_____

21. Na sua opinião quais as perspectivas para a mulher no mercado de trabalho?

- Igualdade de direito entre homens e mulheres efetivada
- Conquistas nos diferentes setores sociais e cargos estratégicos
- Eliminação do preconceito
- Respeito profissional
- Outros_____