

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA REGIÃO TOCANTINA DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS, TECNOLÓGICAS E LETRAS
CAMPUS AÇAILÂNDIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BACHARELADO

HILARIA LORRANE LIMA DE AGUIAR

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: Satisfação e
Oportunidades no Desenvolvimento de Carreira**

Açailândia
2022

HILARIA LORRANE LIMA DE AGUIAR

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: Satisfação e
Oportunidades no Desenvolvimento de Carreira**

Monografia apresentada a Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), como requisito para conclusão do curso de Administração Bacharelado.

Orientadora: Prof. Esp. Diêgna da Cruz Silva

Açailândia
2022

A283a

Aguiar, Hilaria Lorrane Lima de

A mulher no mercado de trabalho: satisfação e oportunidades no desenvolvimento de carreira / Hilaria Lorrane Lima de Aguiar – Açailândia: UEMASUL, 2022.
63 f. : il.

Monografia (Curso de Bacharel em Administração) – Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Açailândia, MA, 2022.

Orientadora: Profa. Esp. Diêgna da Cruz Silva

1. Mercado de trabalho. 2. Desenvolvimento profissional. 3. Satisfação. 4. Mulher. I. Título.

CDU 331.5-055.2(812.1)

A todos aqueles que continuam a nadar...

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu principal, mais forte e eterno agradecimento, não por me dar força, mas por me mostrar que estava ao meu lado sempre, por me mostrar que tudo o que eu precisava eu tinha, quando eu precisei de forças, vieram provações das quais nunca imaginei passar e além de conseguir, Deus esteve comigo e vi que eu tinha tudo o que precisava dentro de mim e ao meu lado.

A minha mãe, meu eterno amor e exemplo, de força, sabedoria e fé, minha maior realização foi nascer sua filha e espero um dia me tornar metade do que você é, minha gratidão a você será eterna, não somente pela vida, mais por me ensinar tanto, por me guiar e estar ao meu lado, e além de tudo, me amar incondicionalmente, este trabalho é demonstração do quanto sua força como mulher me inspira, te amo.

Aos meus dois irmãos, Jhon William e Hickelme, sem vocês minha vida seria vazia e triste, não teria com quem implicar e não saberia o quanto é importante o amor entre irmão, nós somos parceiros, amigos e para sempre ligados por Deus, obrigada por existirem, e por estarem sempre comigo.

A minha irmã, Tatiane Aguiar, minha ancora num mar revolto, minha luz na escuridão, minha jovem senhora, que não somente me acompanha nos momentos de loucura, mas está comigo sempre, eu devo muito a você, e não somente por este trabalho, quando passou madrugadas acordadas comigo apenas me dando apoio moral enquanto eu reclamava do quanto era chato fazer monografia, obrigada por existir.

Aos meus amados amigos, que sempre estiveram presentes na minha vida, ouviram minhas reclamações e me ampararam, minha amiga Ana que me mostrou o quanto alguém pode ser tão forte mesmo com tão pouca idade, meu amigo Igor, que compartilha das minhas loucuras e sempre me escuta e orienta, meu amigo Cassio, pessoa no qual eu não saberia descrever o quão importante é na minha vida, meu amigo Anderson, o lindinho de quem sempre que preciso posso roubar um abraço, e meu agradecimento, a todos os amigos dos meus amigos, quando vocês fazem eles felizes me fazem feliz.

A minha orientadora, Diêgna, quem me acompanhou na vida acadêmica, que para mim é um exemplo da profissional que quero me tornar, uma mulher

incrível de várias maneiras, que por mais reservada que fosse nunca conseguiu esconder o tamanho do seu coração, obrigada pela orientação e por tanto.

E meu agradecimento, a todas as mulheres fortes, as guerreiras, dedicadas e persistentes, mulheres da minha vida, e mulheres que compartilham com o mundo seus exemplos, vocês fazem do mundo um lugar não só melhor, mas habitável, são as mulheres a fonte de força que move o mundo, obrigada.

E meu agradecimento, a pessoa mais especial da minha vida, que muitas vezes não foi agraciada o quanto deviria, de quem sempre cobro e exijo demais, por este trabalho, por esta graduação e por todas as outras coisas, minha gratidão a mim, que sempre perseverei e insisti, que fui além dos meus limites e forças, e ao longo destes anos de estudo, pude perceber que consigo ir cada vez mais além, que consigo fazer mais, que posso tudo, eu, que nem sempre estive bem, nem sempre fui forte, muitas vezes não tive condições, mas sempre tive a mim, e por mais clichê que parece, eu sempre me bastei, e como a minha personagem preferida dos livros diz, *“Eu sou a rocha, contra a qual as ondas quebram”*.

RESUMO

O mercado de trabalho vem passando por mudanças que são motivadas pela advento da evolução, da tecnologia e principalmente da globalização, a entrada e inserção da mulher neste mercado de trabalho acaba por ser um grande desafio, tanto pela dificuldade do próprio mercado, quanto pelas dificuldades impostas pela cultura social que surgem as concepções de que esta não consegue exercer as mesmas funções que homens, e também a visão social de que a mulher tem que desempenhar funções domésticas e familiares, que por muitas vezes a mulher é excluída do meio profissional e acadêmico em geral. O desenvolvimento profissional está ligado as oportunidades do mercado de trabalho, a estrutura acadêmica e a vida pessoal de uma determinada pessoa, não há um bom desenvolvimento profissional se as demais áreas desempenhadas não tiverem um sucesso, e todas estas áreas e funções desenvolvidas estão ligadas diretamente a satisfação ou insatisfação, e para obter um bom desenvolvimento em qualquer área é necessário um planejamento que torne-se parte das perspectivas pessoais, e para a mulher, a satisfação na vida profissional não está ligada somente a um bom desempenho profissional e retorno deste, mais também está conectado as outras áreas de sua vida, como a acadêmica e a pessoal. Nesta perspectiva, esta pesquisa foi sucedida através do método quantitativo e análises qualitativas, com o intuito de analisar a entrada da mulher no mercado de trabalho, suas oportunidades e seu desenvolvimento pessoal pautados na influência com a satisfação, o objetivo deste estudo foi alcançado a partir da pesquisa exploratória, fundamentada através de uma investigação bibliográfica, logo o estudo foi realizado mediante a aplicação de um questionário com as alunas do curso de administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão, no campus da cidade de Açailândia-MA. Com base nos dados coletados, foi possível identificar o perfil das mulheres, suas principais dificuldades e percepções a respeito do mercado de trabalho e principalmente identificar seu desenvolvimento de carreira e como isto influencia dentro de sua satisfação. Diante disto, concluiu-se que as mulheres sentem a dificuldade para entrar no mercado de trabalho, a falta de oportunidades e o preconceito com estas e que sua satisfação depende de todas as áreas de sua vida, e que uma área afeta diretamente na outra.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Desenvolvimento profissional. Satisfação. Mulher.

ABSTRACT

The labor market is subject to changes motivated by the advent of evolution, technology and mainly globalization. The entry and integration of women into this labor market is proving to be a major challenge, both due to the difficulty of the market itself and the difficulties imposed by the social culture that arise, the notions that they cannot perform the same functions as men, and also the social view that the woman has to fulfill domestic and family functions, that the woman is often excluded from the profession and academic environment in general. Professional development is related to labor market opportunities, academic structure and personal life of a particular person, there is no good professional development if the other areas practiced are not successful, and all these developed areas and functions are directly related to satisfaction or dissatisfaction, and to achieve good development in any area, planning aligned with personal perspectives is necessary, and job satisfaction for women is not only associated with good professional performance and its returns, but also with other areas of their life, such as academic and personal . From this perspective, this research has been successfully completed through the quantitative method and qualitative analysis with the intention of analyzing women's entry into the labor market, their chances and their personal development based on the influence with satisfaction, the objective of this study has been achieved. Outgoing from an exploratory research, based on a bibliographical research, the study was then carried out through the use of a questionnaire among the students of the administration course of the State University of the Tocantina Region of Maranhão on the campus of the city of Açailândia. MA. Based on the data collected, it was possible to identify the women's profile, their main difficulties and perceptions in relation to the labor market and, most importantly, their career development and its impact on their satisfaction. In view of this, it was concluded that women feel the difficulties entering the labor market, the lack of opportunities and prejudices against them and that their satisfaction depends on all areas of their life and that one area directly influences the other.

Keywords: Labor market. Professional development. Satisfaction. Woman.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Rendimento para homens e mulheres em cada setor de atividade econômica para todos os anos. (2009–2015)	27
Figura 02 – Análise descritiva entre mulheres e homens para todos os anos. (2009–2015)	27

LISTA DE GRÁFICOS

Quadro 01 – Gráfico 01 – Quanto à graduação.....	40
Gráfico 02 – Quanto às funções em exercício.....	41
Gráfico 03- Quanto às escolhas.....	42
Gráfico 04 – Quanto à sobrecarga.....	42
Gráfico 05 – Quanto a problemas gerados.....	43
Gráfico 06 – Quanto ao mercado de trabalho.....	44
Gráfico 07 – Quanto ao plano de carreira.....	44
Gráfico 08 – Quanto à idade.....	45
Gráfico 09 – Quanto à diferença de funções.....	46
Gráfico 10 - Quanto às oportunidades.....	46
Gráfico 11 – Quanto à escolha de carreira.....	47
Gráfico 12 – Quanto às dificuldades e permanência.....	48
Gráfico 13 – Quanto à satisfação profissional.....	49
Gráfico 14 – Quanto aos objetos de satisfação profissional.....	49
Gráfico 15 – Quanto à satisfação profissional, acadêmica e pessoal.....	50

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	O TRABALHO	12
2.1	O trabalho primitivo	13
2.2	A escravidão	13
2.3	O trabalho feudal	14
2.4	O trabalho capitalista	14
3	OS TIPOS DE TRABALHO	16
3.1	Trabalho formal	16
3.2	Trabalho informal	16
3.3	Trabalho voluntario	17
3.4	Trabalho eventual ou freelance	17
3.5	Trabalho empreendedor ou profissionais liberais	18
3.6	Trabalho doméstico	18
3.7	Trabalho escravo ou forçado	19
4	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	20
4.1	A história da mulher no mercado de trabalho	20
4.2	O início da inserção da mulher no trabalho	21
4.3	A inserção do trabalho feminino na atualidade	22
5	DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	24
5.1	Satisfação	25
5.2	Renda	27
5.3	Desenvolvimentos profissional	28
5.4	Condições de trabalho	29
5.5	Estresse e gerenciamento das relações interpessoais	30
6	DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE DE CARREIRA	32
6.1	Plano de Carreira	33
6.2	Desenvolvimento profissional	35
6.3	Oportunidades no mercado de trabalho	36
6.4	Carreira de Sucesso	38
7	PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS	39
7.1	Método de pesquisa	39

SUMÁRIO

7.3 Objetivos da pesquisa.....	39
7.4 Procedimentos técnicos.....	40
8 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	42
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

Diariamente o mercado de trabalho passa por diversas modificações e atualizações, a influência da globalização e da evolução tecnológica na sociedade interferem diretamente no mercado de trabalho como um todo, aperfeiçoando os processos e atuando como ferramenta para junção de fatores de melhoria, desta forma o trabalho passou a ter características ligadas a multiplicação de resultados, o que tornou o mercado amplo, abrangente e otimizado, buscando amplificar resultados em menos tempo, por este motivo a concorrência do mercado de trabalho passou a ser maior se tornando um mercado difícil e complexo para todos os públicos, aumentando assim o nível de exigências e competências para adentrar nas oportunidades oferecidas pelo mercado.

Atualmente, a sociedade por mais evoluída que esteja tornando-se, ainda convive com padrões e concepções arcaicas a respeito da tradição e papel da mulher, uma vez que, a herança cultural feminina traz consigo estas convicções, ademais o papel social da mulher geralmente é predeterminado e condicionado à determinadas tarefas o que pode gerar o acúmulo de expectativas e perspectivas voltadas para a figura feminina, que por sua vez pode vir a ser cobrada para realizar determinadas atribuições e funções vistas pela sociedade como parte do papel da mulher, conseqüentemente podendo gerar um desgaste e desmotivação. Por fim é notável que o acúmulo de cobranças, as altas expectativas e a carga pessoal da mulher podem influenciar diretamente em seu desenvolvimento e escolhas.

Com o passar das décadas, cada vez mais a mulher vem tomando seu espaço no mercado de trabalho, porém sempre houve uma maior dificuldade para sua inserção neste meio. Desde o princípio, a mulher é vista de forma relativa, sendo considerada como sexo frágil, e inferior, deste modo a mulher geralmente é excluída. Com o aumento da tecnologia e a globalização, o mercado de trabalho se tornou um ambiente misto, porém na maioria dos casos às empresas ainda possuem certa relutância em se contratar uma mulher para os cargos de níveis superiores, onde muitas vezes se predominam o público masculino, o que leva a oportunidades escassas para às mulheres e prejudica o

desenvolvimento de carreira. Neste contexto o julgamento presente no mercado de trabalho também terá opiniões referentes as ações que a mulher tomou até aquele momento, diferentemente do mercado de trabalho masculino, que não demonstra interesse em saber se o homem vai ou não ser pai ou ter uma esposa, e sim utilizará estritamente o critério de análise apenas do currículo profissional e acadêmico.

O papel da mulher no mercado de trabalho embora sempre tenha existido, por muita das vezes foi controlado e manipulado, geralmente voltado para cuidados com a família, com a casa e com os filhos, quando sem opções cuidando da agricultura e do artesanato, na ausência de homens, cuidado de comercio e das demais funções, a mão de obra feminina quando não considerada imprópria, era considerada inferior, ou por ser taxada de frágil e delicada, ou por ser submissa e rebaixada se comparada as funções masculinas, e é diante de todos este preconceito e julgamento, diante da cultura social existente na sociedade, e diante disto o principal objetivo deste estudo é localizar as dificuldades da mulher no mercado de trabalho e como elas influenciam na sua satisfação e no desenvolvimento de carreira, com o foco voltado para catalogar a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho e observar suas principais dificuldades e barreiras; verificar os principais motivos que levam a mulher à insatisfação com sua carreira profissional; compreender os fatores que impactam nas escolhas de desenvolvimento de carreira e analisar por meio da satisfação com trabalho quais fatores influenciam diretamente as escolhas pessoais, profissionais e acadêmicas do público feminino. Desta forma resolver o problema inicial localizado na pesquisa que buscou identificar como as dificuldades encontradas pela mulher no mercado de trabalho impactam diretamente na sua satisfação e desenvolvimento de carreira.

E para que o resultado deste trabalho fosse alcançado foi realizada uma pesquisa por meio de formulários online com as mulheres matriculadas no curso de administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão, o trabalho está estruturado por uma breve introdução para objetivar o tema, fundamentação teórica a respeito do tema escolhido, um capítulo com todos os procedimentos metodológicos utilizados, e a análise das informações encontradas por meio da pesquisa monográfica, por fim um capítulo final com as conclusões sobre o trabalho exposto.

2 O TRABALHO

O trabalho pode ser conceituado seguindo diversas linhas de pensamento, Silva (2021) dispõe que o trabalho pode ser compreendido como uma forma por meio do qual uma pessoa alcança meios para a sua subsistência, realizando uma conversão de tempo gastos em uma atividade por um valor que constitui um salário determinado. O trabalho faz parte do homem, pois constitui e atribui a este um valor social e pessoal, é através do trabalho que o homem tem fonte de renda e de desenvolvimento, o mesmo torna-se ferramenta para evolução humana.

Coutinho (2009) define o trabalho como toda atividade humana sobre o meio que tem como foco a transformação de acordo com uma determinada necessidade. Dentro do processo de trabalho engloba a produção de um valor, ou seja, a criação de um bem que vise a satisfação de uma necessidade do indivíduo.

O homem é constituído de ações, dentre todas, a principal iniciativa que tem é de trabalhar, lutar e construir algo através de sua mão de obra é o que faz do homem capaz de construir uma sociedade, é o processo de trabalhar que garante, alimento, moradia e dignidade para o ser humano.

Albornoz (1994) *apud* Silva (2021) caracteriza o que seria o trabalho em duas linhas de pensamento, a realização de uma atividade que expresse a pessoa e que lhe dê reconhecimento social e construa uma obra que possua continuidade após a vida da mesma e o trabalho como uma rotina repetitiva, que aprisione e possua como resultado o incomodo e desgastes inevitáveis.

Dentro deste aspecto pode-se analisar essas duas perspectivas sendo a primeira tida como uma missão de vida a ser alcançada, onde o trabalho será tido como um projeto que terá resultado a satisfação e a segunda como algo imposto na sociedade a cada indivíduo que será independente as suas vontades.

As duas linhas podem ser entendidas como uma única, onde o homem estar preso a uma rotina que exige resultados mesmo que gerando aflição e ao mesmo tempo gere aprovação e desenvolvimento pessoal. E por meio destes vemos que durante a história foram vários os tipos de trabalhos que produziram a evolução até o trabalho conhecido atualmente.

2.1 O Trabalho primitivo

O trabalho tem seu surgimento desde a origem dos primeiros seres humanos, que elaboravam ferramentas de pedra para caçar e assim se alimentar, nos primórdios pode-se observar que a única preocupação do homem era sobreviver, desta forma percebe-se quanto o trabalho tornou-se fundamental na vida e na história do homem. Brito (2018) destaca que o trabalho é tão antigo quanto o ser humano, que na pré-história era guiado pela necessidade de satisfazer a fome e se proteger, através da caça, pesca e lutando contra o meio físico.

O trabalho desde o início da história humana se faz fonte de sobrevivência do indivíduo, seja na alimentação ou na proteção. Brito (2018) ainda dispõe que os primeiros temas acerca do trabalho possuem sua origem antes de Cristo, como mencionado no direito Romano a Lei Lex Aquila que remota 284, a.C. através da história da humanidade notamos o trabalho em todos os pontos importantes, visto que a origem do trabalho é através da origem do homem.

2.2 A escravidão

As relações de trabalho surgiram um pouco mais adiante, quando o homem passa a terceirizar a obrigação do trabalho e se acomodar através da exploração de mão de obra. A escravidão conforme destaca Santos (2005) é considerada a primeira forma de trabalho, onde era aprisionado os inimigos e eram escravizados passando a fornecer mão de obra, iniciando assim as relações de trabalho.

É através da escravidão que destacamos um ponto de equalização do trabalho e do homem, este que usa do próprio homem como ferramenta de trabalho com sua mão de obra, e cria as primeiras relações de trabalho que se dão por meio de uso exacerbado da forma de trabalho.

Santos (2005) ainda destaca que no regime de escravidão a pessoa era considerada uma propriedade, sendo obrigada a trabalhar de forma forçada, os escravos eram utilizados para diversas atividades que iam da agricultura ao pastoreio e também para entreter a população com jogos mortais de gladiadores e músicos.

Neste ponto o uso demasiado do homem e de sua força torna-se parte de uma relação de poder exorbitante por parte do próprio homem divide a história em dois pontos, os homens de poder e os homens de trabalho, os servos e os senhores, pois o homem que comanda denomina que o homem comandado é parte de suas posses, como a terra e os bens materiais.

2.3 O Trabalho feudal

Santos (2005) também destaca que em paralelo ao regime de escravidão também estava o regime de servidão, que estava ligado a terra e não as pessoas em específico, onde o senhor feudal era detentor de todos os direitos sobre as terras e cediam uma parte para o servo trabalhar e em troca era obrigado a prestar serviços ao senhor feudal assim como também pagar elevadas taxas sobre tudo o que produzia.

Com o surgimento dos regimes de trabalho e obrigações do homem, fica claro a evolução das relações de trabalho, onde compreende-se que além do comandado e do homem de comando, vemos um terceiro, que presta o serviço mesmo que que formas absurdas, porém era detentor de sua liberdade, mesmo que de forma subjetiva, pois morava e trabalhava para o senhor feudal que mesmo não tendo sua posse era detentor de todo o restante necessário para a sobrevivência do servo. Desta forma, a evolução da relação do trabalho de forma escrava para a ser de forma voluntária e através de servo que prestava o serviço ao senhor das terras.

2.4 O trabalho capitalista

O principal marco para a evolução do trabalho inicia-se com o trabalhador buscando o lucro, diferente do servo que buscava trabalhar nas terras do senhor feudal para garantir, moradia e alimentação para a família, o trabalhador capitalista buscava garantir moradia e alimentação para a família através de uma fonte de renda, que começa com os trabalhos manuais em cooperação, por meio das cooperativas de ofício.

Para Santos (2005) possuía como objetivo de atrair pessoas com conhecimentos técnicos, buscando restringir o mercado e assim possuir monopólio comercial, as corporações de ofício são consideradas a primeira

regulamentação do trabalho pois este possuía regulamentações que previam duração do trabalho assim como também as folgas.

O homem vendia não somente sua mão de obra, mas o seu conhecimento, e era recompensado financeiramente para tal feito, são as cooperativas de trabalho o primeiro passo para o homem expandir suas formas de trabalho e sua distribuição territorial pois foi o primeiro ponto para a evolução do trabalho, e o grande marco para esta evolução foi a revolução industrial.

Pois o homem já estava saindo das terras do senhor feudal para trabalhar em cooperativas de ofício que o remuneravam, e estas por sua vez tinham como objetivo criar um monopólio dentro da sociedade o que marcar o grande começo do trabalho como conhecido na atualidade.

Santos (2005) destaca que com advento da revolução industrial foi modificado a forma de trabalhar assim como também as relações entre o capital e o trabalho, nesse período as condições de trabalho eram perigosas, insalubres e sujeitavam o trabalhador a diversas consequências devido as condições de trabalho.

E foi com a revolução industrial que as condições e relações de trabalho foram modificadas, que a forma como o homem via e lidava com o trabalho mudou radicalmente, este deixa para trás a forma que o trabalho era visto, como forma de alimento e moradia, como uma segurança e o trabalho ganha a visão de papel social do homem, é aqui que surge um novo regime de trabalho o capitalista.

Santos (2005) dispõe que surgiu então o regime capitalista onde o operário era livre, mas impelidos a se submeter as condições da época e as vontades de seus empregadores para não passar fome. No trabalho capitalista o homem era livre e dono do seu próprio destino, porém com as condições da época em que vivia, era coagido a agir e lidar conforme o instruído.

Neste ponto o homem passa a ter uma nova figura, além do homem, do dono e do senhor agora é o patrão, aquele que denomina a forma como o trabalho vai ocorrer, o que dita as regras e padrões do trabalho e que remunera pelo trabalho prestado a ele, e este é o modelo que atualmente a sociedade segue, o de trabalhador e patrão.

3 OS TIPOS DE TRABALHO

Silva (2021) define o trabalho como um fenômeno social e dispõe que ao longo do tempo o trabalho passou por diversas transformações que tiveram como causa ocorrências macrossociais como o aumento da população, avanço tecnológico e evolução do conhecimento do indivíduo.

Dentro desse processo evolutivo o trabalho pode ser classificado seguindo essas influências e baseados por sua legitimidade que seguirão a classificação de trabalho em formal e informal.

O trabalho praticado na atualidade tem uma origem antiga e uma abrangência que inclui todos os tipos e meios de trabalho, a subdivisão deste torna mais fácil a compreensão e forma de definição da escolha do trabalho.

Os tipos de trabalho de acordo com Silva (2021) são divididos em trabalho formal e informal os quais podem se subdividir em autônomo, voluntário, freelance, assalariado, empreendedor, profissionais liberais, doméstico e escravo ou forçado.

3.1 Trabalho Formal

De acordo com Silva (2021) o trabalho formal pode ser denominado como as atividades de mão de obra e realização de serviços que são regulamentadas por contratos de trabalho com base em uma legislação específica.

No Brasil o trabalho formal é regulamentado pela consolidação das leis de trabalho mais conhecida pela sigla CLT que trata das leis trabalhistas e regulamenta o trabalho tanto de cunho urbano quanto rural, e estabelece os critérios necessários para o desenvolvimento do trabalho.

O trabalho formal é praticado em diversos meios e pode ser entendido como uma relação entre empregador e empregado, onde o empregado recebe um valor estipulado pelo seu tempo convertido em mão de obra e especialidade.

3.2 Trabalho informal

Com relação ao trabalho informal pode ser definido conforme disposições do autor como a realização de atividades de mão de obra e venda

de serviços que não possuem regulamentação legal, ou seja não possuem interferências legais que visem regulamentar as condições mínimas para realização do trabalho.

O autor destaca que essa forma de trabalho não possui benefícios para o indivíduo e nem para o estado pois como essa modalidade de trabalho não está regulamentada pela CLT e não possuem leis de trabalho para assegurar benefícios as partes relacionadas. O trabalho informal esta as margens da sociedade, o mesmo é tido como fonte de sobrevivência do trabalho sem qualquer benefício ou segurança.

3.3 Trabalho voluntario

Souza e Lautert (2008) apud Silva (2021) expõe que o trabalho também pode ser subdivido em trabalho voluntario que aquele onde a pessoa exerce uma atividade por vontade própria e ser ganhar nem uma remuneração econômica.

É no trabalho voluntário que o homem entrega sua mão de obra e conhecimento sem receber remuneração financeira, seu objetivo com este trabalho é uma satisfação pessoal, é um trabalho que agrega valor social ao indivíduo, é de forma voluntaria que se vê o indivíduo praticando um ato de serviço pela sociedade e por si mesmo, o que gera valor pessoal para o homem.

3.4 Trabalho eventual ou freelance

Santos (2012) destaca que outra forma de trabalho é o trabalho eventual, que aquele que se aproxima muito da relação de emprego, mas possui uma característica que é a falta de permanencia.

Uma das formas de trabalho que veio da evolução tecnológica é o freelance ou trabalho eventual, é o que se dar por um curto período de tempo e tem características únicas como além de ser um trabalho por um período determinado, também pode ser realizado de forma remota ou presencial, pode-se ter diversos tipos e meios de realização, grandes ramos no mercado surgiram através do trabalho eventual como o ramo de consultorias, por tanto é um tipo de trabalho atual e precioso para a sociedade.

3.5 Trabalho empreendedor ou profissionais liberais

Silva (2021) também expõe o tipo de trabalho empreendedor ou empresário que se refere aquele onde a pessoa presta serviços para a sua própria empresa, onde é remunerado de acordo com uma parcela que é gerada através do desenvolvimento da empresa, o salário deste é chamado pró-labore.

O trabalho empreendedor pode ser entendido como a relação que o patrão ou dono de uma empresa tem consigo mesmo, pois é necessário separar a figura da empresa com a própria, é neste ponto nasce o empreendedor, o dono da empresa mais também o funcionário desta.

No trabalho empreendedor que nasce as pequenas e grandes empresas, é por meio deste que se constrói a primeira pedra fundamental da empresa, pois a relação entre padrão e empregado vai depender da relação da relação do dono com a empresa, o empreendedor ou profissional liberal, não tem um regime de trabalho especificado e normatizado este trabalha sobre suas próprias condições e denomina-se chefe de si mesmo.

3.6 Trabalho domestico

Outra forma de trabalho como destaca o autor Silva (2021) se refere ao trabalho doméstico que se refere a uma determinada pessoa que presta serviços a uma família de forma contínua e onerosa, e exercem atividades de limpeza, cozinha e outros.

O trabalho doméstico pode ser entendido de duas formas, a terceirizada e a própria; onde a terceirizada é uma pessoa externa a família que dispõe de sua mão de obra e tempo em troca de uma remuneração e direitos trabalhistas, e o trabalho doméstico próprio é onde muitas mulheres chefes de família se encontram diariamente, é uma forma não remunerada de trabalho, onde o trabalhador presta seus serviços de forma voluntária e não assalariada pela família enquanto suas condições de sobrevivência são dadas a partir de uma outra pessoa.

3.7 Trabalho escravo ou forçado

E finalizando Silva (2021) destaca a forma de trabalho escrava que é uma modalidade de trabalho ilegal que viola os direitos humanos, mesmo sendo uma forma de trabalho abolida ainda é possível segundo o autor identificar situações em que o trabalhador é obrigado a passar por condições desfavoráveis.

Dentro do trabalho escravo encontram-se diversos segmentos, como o trabalho infantil, exploração sexual, de imigrantes e de mulheres, é a forma de trabalho forçada que não gera remuneração merecida, trabalhos em condições desumanas e desonestas.

4 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 A história da mulher no mercado de trabalho

A história da mulher no mercado de trabalho, tem início desde os primórdios, enquanto o homem tem um papel de provedor da família, a mulher tem a responsabilidade de cuidar da família, na era primitiva, quando o homem caçava, a mulher fazia o preparo dos alimentos e do local onde habitavam, e no tempo em que se seguiu o papel da mulher é sempre subjetivo ao do homem, sempre controlado e estipulado pela figura masculina.

Segundo Nascimento (2018) as mulheres são muitas vezes tidas como uma ferramenta de mal e suscetíveis a desvios morais definidas como demoníacas, e deste modo era necessário que fossem reguladas para proteção do homem e das normas sociais vigentes.

O controle do homem sobre a mulher foi instigado por causas religiosas e sociais durante décadas, na idade média as mulheres que demonstravam aptidão as ciências ou medicina eram cruelmente castigadas pelos homens.

Nascimento (2018) ainda explica que as mulheres em busca de terem determinado controle sobre seu próprio corpo utilizavam de diversas medidas contraceptivas, elas detinham certos conhecimentos sobre ervas medicinais que provocavam abortos ou criavam condições de esterilidade.

Mas devido ao controle de natalidade que alcançavam, o decréscimo populacional se tornou uma questão de estado, e qualquer pratica que prejudicasse o crescimento da população era severamente punido, neste contexto iniciava a caça às bruxas onde um dos objetivos era criminalizar o controle reprodutivo.

Todas as mulheres que iriam contra os absurdos impostos pela figura masculina dominante e altamente estimulada pela figura de poder que era a igreja católica na época, Nascimento (2018) declara que durante o século XIV com o avanço da ciência, as parteiras e curandeiras foram definidas pela igreja medieval como bruxas e feiticeiras.

As mulheres foram duramente caçadas e queimadas vivas pelo homem e pela igreja, pois estas eram consideradas demoníacas por possuir conhecimentos suficientes para pensar por si mesmas e tomar decisões sobre si e seu próprio corpo.

De acordo com Nascimento (2018) os teólogos da época aconselhavam os homens a ter controle constante sobre as mulheres pois estas eram seres impuros, imperfeitos e inferiores, e ao mesmo tempo orientavam os homens ao matrimônio, pois esta era a solução para ter controle sobre as mulheres e regram o diabólico corpo feminino, e também assim a igreja valoriza o casamento devido garantirem a capacidade reprodutiva e crescimento da raça humana.

Desta forma a igreja medieval controlava a população, mas as mulheres eram um foco primordial, pois eram submetidas a uma vida de serviço doméstico e tarefas denominadas femininas, não deviam questionar ou ter conhecimentos que eram apropriados masculinos, e com isto se consolidou que a figura feminina deveria ser uma mulher casada, cuidando da família, sem nenhum conhecimento científico ou trabalho social e assim ser aceita pela sociedade.

4.2 O início da inserção da mulher no trabalho

Tavares (2012) explica a importância da mulher na sociedade e que suas lutas por um espaço iniciaram durante o século XIX quando buscavam espaço no trabalho, em uma fase em que se acreditava que apenas o homem podia prover as necessidades da família e a mulher ficando responsável apenas por cuidar dos filhos e da casa.

A inserção da mulher no ambiente profissional nos últimos anos está em ascensão, porém de forma lenta, dificultosa e pouco valorizada, uma vez que a mulher não deixa de ser vista pela sociedade com parte do lar, por tanto o interesse da mulher pelo trabalho profissional e formal é visto como uma complementação de suas tarefas familiares ao contrário do homem que é visto como provedor, como parte de um interesse individual e como busca por crescimento pessoal e profissional.

A inserção da mulher iniciou-se não por suas qualificações e reconhecimentos, mais com a ausência da figura masculina para trabalhar

Tavares (2012) ainda destaca que quando as mulheres perdiam seus maridos estas precisavam sustentar os seus filhos e desta forma precisavam realizar atividades que lhe permitissem receber um salário, as atividades realizadas pelas mulheres eram pouco valorizadas, tais como fabricação de doces, bordados, etc.

Muitas mulheres conseguiram ultrapassar algumas barreiras e dificuldades quando os homens foram para a guerra e as mulheres então começaram a assumir os negócios da família. Com a falta da figura masculina muitas mulheres tiveram a oportunidade de realizar trabalhos remunerados, mesmo que pouco valorizados pela sociedade, e assim iniciaram os trabalhos femininos.

Tavares (2012) expõe também que quando os maridos retornavam da guerra muitos vinham mutilados e não conseguiam mais trabalhar e desta forma as mulheres deixaram as suas casas e o cuidado com os filhos e foram levar adiante o trabalho dos homens buscando sustentar suas famílias. E mesmo quando a mulher consegue adentrar no mercado, esta não deixou de lado suas atribuições para com o lar os filhos e os maridos, além de trabalhar a mulher também precisa cuidar do lar.

4.3 A inserção do trabalho feminino na atualidade

Então quando a mulher decide por adentrar no mercado de trabalho além do preconceito sociocultural que esta enfrenta, também tem que conciliar suas muitas atribuições em tempo integral, pois suas obrigações familiares permanecem, e agregadas com uma atividade a mais a ser feita, o que dificulta o crescimento da mulher em qualquer uma das atividades pois esta tem que ser múltiplas funções todo o tempo.

Conforme Bittencourt (1980, apud Amaral, 2012, p. 7).

Ressalta dois aspectos fundamentais da inserção da mulher no mercado de trabalho: de um lado, o fato de que as mudanças provocadas pelo capitalismo possibilitaram a maior participação feminina, sendo vistas como a salvação para a mulher, uma vez que permitiram sua saída do ambiente doméstico e a possibilidade de se colocar ao lado do homem na produção social; de outro lado, o fato de que tal inserção no contexto produtivo não significou sua liberação em relação às tarefas domésticas, tampouco sua libertação e emancipação, pois ela continuou sendo submetida a condições de exploração,

agora não só no âmbito familiar, mas também no profissional.

Por mais difícil que seja a inserção da mulher no ambiente profissional, segundo Corrêa (2014), nas últimas décadas a mulher vem tendo cada vez mais abertura no espaço público, tanto por necessidade quanto pela busca de ser independente e realizada.

Para a mulher ter individualidade não somente financeira, mas em todos os âmbitos da vida pessoal está se tornando uma meta prioritária a ser alcançada, com isso vem se tornando recorrente a mulher usar as aberturas no espaço profissional e se impulsionar afim de alcançar posições de maior prestígio.

Porém mesmo com estas aberturas mais frequentes visíveis no mercado de trabalho, ainda há uma grande dificuldade de se conseguir uma vaga de emprego, seja pelo fato de que há menos vagas, seja pela política da empresa de se contratar homens, ou pelo preconceito já existente dentro da área.

De acordo com Amaral (2012), para a mulher obter seu espaço ela tem que ser mais capacitada que o homem e se subordinar a ter um salário menor, uma vez que suas aptidões são desconsideradas, e elas são vistas como ineficientes ou incapazes de exercer a mesma função que um homem.

Então além de ser praticamente explorada com afazeres domésticos e posições inferiores, o mercado de trabalho não oferece melhoria neste quesito, que é um dos principais pontos da insatisfação não somente no trabalho quanto na vida pessoal da mulher atualmente.

Conforme destaca Puccini et al (2015), O trabalho é o caminho por meio do qual o ser humano constrói sua existência, e é por meio deste que a mulher se desenvolve e forma sua identidade, cada vez mais a mulher está mais inserida no mercado de trabalho, mesmo que em condições de desigualdades em diversos aspectos, o trabalho é uma importante ferramenta para o desenvolvimento profissional da mulher.

O autor destaca que buscando reconhecimento e construir uma carreira a mulher tende a adiar a maternidade e focar em desenvolver projetos profissionais e estes tendem a coincidir com a época da vida fértil do ponto de vista biológico, seguindo esse contexto as mulheres tendem a hesitar entre o foco profissional e se tornarem mães.

5 DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Salvador (2015) as mulheres sempre estiveram presentes no desenvolvimento da sociedade, segundo o autor os primeiros seres humanos viviam em sociedades matrilineares onde eram lideradas por mulheres pré-históricas que além de cuidar dos filhos, também os alimentavam através da coleta de alimentos e também eram responsáveis pela comunidade e por cuidar do grupo.

Desde o início da história humana vemos a figura da mulher como responsável pelo cuidado e manutenção dos grupos sociais, a mulher era e continua sendo vista como a principal responsável pelo preparo e cuidado com o alimento, a responsabilidade de alimentar, manter e cuidar é uma função que ao longo da história humana foi agregada culturalmente na mulher.

Porem também é nítido que a mulher exerceu e continua a atingir com bons resultados os cargos de liderança, mesmo que a figura masculina a limite, a mulher exerce bem papeis onde, lidera, cuida e mantém grupos sociais.

Coan (2008), expõe dados de estudos realizados pela fundação Perseu Abramo (2001), onde são apresentados dados que podem ser considerados alarmantes, mesmo com tantas conquistas no mercado de trabalho, as mulheres ainda ocupam uma posição de 96% no que se refere as atividades domesticas enquanto os homens apenas 2%, mesmo em uma época em que a mulher está cada vez mais inserida no mercado de trabalho ainda continuam exercendo duplas jornadas, pois trabalham fora de casa e ainda são as maiores responsáveis pelos trabalhos domésticos.

Segundo Coan (2008) a sociedade ainda não está habituada o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho, realizando atividades em funções executivas, como uma mulher de negócios e com essa mesma mulher ser também chefe do lar, mãe e dona de casa, ainda está muito arraigado na cultura os preconceitos perante ao crescimento da mulher na sociedade.

De acordo com o autor as pessoas não enxergam com bons olhos o homem realizar afazeres domésticos, mesmo que ambos realizem atividades fora de casa e sejam responsáveis de forma igual por trazerem recursos para a subsistência da família, as mulheres ainda acabam por comprimirem duplas

jornadas, no trabalho e quando voltam para casa, com os afazeres domésticos e com a educação dos filhos.

De acordo com Leite (1994) apud Salvador (2015) explica que no momento em que o homem começou a produzir armas e demais ferramentas de caça este percebeu que possuía domínio sobre os processos produtivos e neste momento inverteu o papel que tinha na sociedade primitiva, derrubando o por matrilinear da mulher e o substituindo pelo patriarcalismo.

O autor ainda destaca que devido essa inversão de poderes foi um dos principais responsáveis por modificar a mudança no papel da mulher na sociedade, que até então era liderada pela mulher, e neste momento acabou perdendo seu papel e se tornando escrava a uma cultura de desenvolvimento cultural e econômica gerida pelo homem.

O autor ainda destaca que como esta visão de domínio foi intrinsicamente forjada na sociedade, os papéis culturais foram estipulados, e o resultado é que nos dias atuais a visão de que o homem tem que ser o provedor da família, e a mulher a responsável pela casa e os filhos continua, e este pensamento arcaico acaba por gerar desgastes quando a visão de futuro e plano de carreira da mulher, que tem que considerar até mesmo que o mercado não está culturalmente pronto para recebe-la em funções de alta estima.

5.1 Satisfação

De acordo com Puccini et al (2015), a satisfação das necessidades sejam elas físicas ou psicológicas tendem a ser alcançadas por meio do trabalho, pois é por meio deste que o ser humano se constitui com o meio que ocupa e transita entre a subjetividade que caracteriza a sua criatividade, desejos e expectativas e a objetividade que é o ato de realizar o que se prospecta, o autor ainda expõe a necessidade de se encontrar naquilo que se realiza ou seja alcançar seus desejos e sonhos por meio do trabalho.

De acordo com Locke (1969) a satisfação no trabalho dar-se da obtenção do resultado de uma análise a respeito do que o trabalhador pensa sobre sua ocupação ou a concretização de seus valores por meio desta ocupação, tendo uma sensação de bem-estar e emoção positiva, por tanto para ele a satisfação no trabalho é uma fase de emoção a qual o trabalhador passa e que é determinante, e além disso trabalhador pode ser instigado por condições

internas e externas, e estas condições podem levar tanto a insatisfação quanto a satisfação no trabalho.

Por tanto para obter um resultado sobre a satisfação dos trabalhadores necessita-se de uma pesquisa para averiguar seu estado de espírito, pois a satisfação é medida pela sua emoção, pelo seu entendimento e esta pode ser influenciada por várias áreas da vida do funcionário.

Medindo-se assim a satisfação dos funcionários levando em consideração todos os aspectos da vida do mesmo, verifica-se que na maioria dos casos as mulheres têm mais aspectos que podem influenciar diretamente nesta análise, uma vez, que além da vida profissional, a mulher também cumpre papéis domésticos, familiares e acadêmicos, por tanto, a satisfação no trabalho é de grande importância para todo e qualquer trabalhador, uma vez que os funcionários são mais produtivos quando estão satisfeitos com a atividade executada.

De acordo com Walter et al (2014) funcionários dedicados e motivados podem com mais facilidade atingir metas, encarar os desafios, atender e até mesmo superar as perspectivas dos clientes e dos fornecedores, internos e externos, fazendo assim total diferença, e compõe uma vantagem na concorrência do mundo de negócio.

O funcionário que está em estado de satisfação compreende-se como bem ativo da organização, promove afazeres além de suas tarefas e realiza todos de forma rápida e satisfatória, pois ao sentir-se satisfeito com aquilo que realiza dentro de uma organização, busca realizar aquelas determinadas tarefas cada vez mais para postergar o sentimento de satisfação.

Outro fator que incide diretamente na satisfação dos funcionários é a remuneração uma vez o trabalho é a fonte de renda e sustento para o trabalhador, é a partir do trabalho que o funcionário obtém a receita para manutenção e subsistência e gera sua qualidade de vida, ademais o trabalhador carece de seu trabalho para viver e por este motivo é uma das principais ocupações do homem.

Para Taylor (1995) é extremamente necessário que quando o trabalhador ficar encarregado de uma determinada função que exige uma maior força, o pagamento exigido por este serviço também deverá ser maior, durante todas as vezes que o trabalhador esteja realizando o serviço bem-sucedido.

Ademais podemos verificar que para determinar a quantia salarial leva-se em consideração a força de serviço, e para motivar o funcionário torna-se substancial e necessário uma remuneração adequada que consiste se adequar a função e tarefas exercidas pelo trabalhador, e geralmente baseada em níveis de função e hierarquia.

Para uma organização é crucial que os funcionários trabalhem com força e foco total na tarefa, que as funções exercidas pelo trabalhador tenham resultados e metas alcançadas e concluídas, para um bom funcionamento da organização, desta forma concluímos que ter funcionários satisfeitos impactam diretamente no resultado da empresa.

Uma vez que estes funcionários são a estrutura e movimentação da companhia em meio as outras, ter e manter os colaboradores satisfeitos pode ser o grande diferencial de uma organização no mundo dos negócios.

5.2 Renda

De acordo com Steenbock (2007) *apud* COAN (2008), pesquisas apontam que a remuneração feminina é de 79% em relação a do homem, ou seja, a remuneração da mulher no mercado de trabalho é de 21% a menos que a dos homens, mesmo dentro de um contexto onde possuem o mesmo grau de instrução e ocupam o mesmo cargo, o autor aponta que ainda maior é o nível de defasagem de salários entre os gêneros.

Figura 1: Rendimento para homens e mulheres em cada Setor de atividade econômica para todos os anos. (2009–2015)

Variáveis	Mulher	Homem	Total
Rendimento	987,58	1305,99	1172,84
Anos de Estudo	9,77	8,27	8,90
Idade	37,33	37,79	37,60
Média de filhos	1,43	1,47	1,45
Horas Trabalhadas na semana	37,05	42,40	40,17
Rendimento por hora	8,56	9,83	9,30

Fonte: Fonte: Fonte: PNAD 2009_2015

A desvantagem entre os cargos femininos e masculinos de uma organização podem dar-se a partir de diversas concepções, desde a crença de que a mulher tem que receber menos por ter a capacidade de gerar um filho e precisar de tempo fora da organização para a manutenção destes, quanto a crença arcaica de que o homem é um ser superior e de força que pode fazer a função de forma correta e objetiva, desqualificando a mulher e a enxergando como frágil, subjugada e incapaz.

Figura 2: Análise descritiva entre mulheres e homens para todos os anos. (2009–2015)

Setor de Atividade	Mulher	Homem	Total
Agrícola	503,44	728,35	701,54
Construção	1454,44	995,20	1008,50
Educação	1339,67	2127,79	1528,05
Indústria	823,10	1355,82	1163,00
Outros	1174,80	1789,48	1496,92
Serviços	837,39	1192,64	1059,04
Serviços Domésticos	454,56	636,91	468,44
Setor Público	1987,80	2338,78	2196,32

Fonte: Fonte: Fonte: PNAD 2009_2015

Madalozzo e Mauriz (2012) apud Guimarães (2019) destacam que nos setores em que as mulheres são a maioria, também possuem os menores salários, desta forma, destaca-se a desigualdade, o preconceito e a desonestidade para com o mercado de trabalho feminino, que perde espaço por motivos que estão além da capacidade física ou intelectual.

5.3 Desenvolvimentos profissional

Camargo (2010) expõe que as mulheres estão na atualidade sendo mais contratadas para cargos de liderança, e esse fato se deve em relação a preparação e instrução que se dão em níveis mais elevados que os homens, Camargo destaca que no início da década de 90 apenas 35% das mulheres possuía ensino médio completo, já no final da década de 90 o número subiu para 43%.

Dentro desse contexto pode-se se perceber que em um período onde as dificuldades para realizar ensino superior e ainda sendo mulher serem

enormes, as mulheres conseguiam em grande parte finalizar o ensino médio e assim trilhar posições operacionais e alcançar melhores cargos dentro da empresa devido a instrução e a finalização de seus estudos.

Um dos principais aspectos a impedir que mulheres concluam seus estudos, estão as obrigações familiares e as condições de vida, muitas mulheres estão intrinsicamente ligadas ao papel familiar de tal forma a não conseguir exercer outras atividades como o estudo e uma possível carreira profissional, e pode destacar-se o quanto as más condições de vida atingem a população em geral incluindo mulheres, que desde pequenas assumem papéis domésticos para conseguir meios de sobrevivência.

Segundo Coan (2008) a sociedade ainda não está habituada ao desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho, realizando atividades em funções executivas, como uma mulher de negócios e com essa mesma mulher ser também chefe do lar, mãe e dona de casa, ainda está muito arraigado na cultura os preconceitos perante ao crescimento da mulher na sociedade.

De acordo com o autor as pessoas não enxergam com bons olhos o homem realizar afazeres domésticos, mesmo que ambos realizem atividades fora de casa e sejam responsáveis de forma igual por trazerem recursos para a subsistência da família, as mulheres ainda acabam por comprimirem duplas jornadas, no trabalho e quando voltam para casa, com os afazeres domésticos e com a educação dos filhos.

5.4 Condições de trabalho

Coan (2008), destaca que classe feminina desde a infância é treinada para que no futuro realize trabalhos produtivos, as chamadas profissões femininas, que se referem a trabalhos sem qualificação e com salários baixos, e normalmente são direcionadas aos conhecidos setores secundários também na prestação de serviços, e isso se deve a algumas qualidades ditas como exclusivamente femininas tais como a paciência, serem detalhistas, ágeis e suas habilidades manuais.

Foram estas características que fizeram com que as mulheres sejam visadas para atividades onde os homens não iriam conseguir o mesmo êxito, dentro deste contexto o trabalho feminino era considerado um complementar ao

trabalho do homem, e isso era classificado como a divisão do trabalho, onde existiam atividades exclusivas para homens e mulheres.

Camargo (2010) destaca que recentes pesquisas realizadas apontam que aumentam consideravelmente o número de mulheres em cargos de poder no mercado de trabalho, apontam ainda que as mulheres chegam mais cedo em cargos de presidência com em média 36 anos enquanto os homens a média é 40 anos.

Camargo, dispõe que esta é uma excelente notícia conforme pesquisa realizada pelo grupo Catho, uma empresa de seleção e recrutamento de executivos, essa pesquisa também aponta um ponto negativo, onde nesses mesmos cargos, elas ganham em média 22,8% menos que os homens executando as mesmas funções.

De acordo Schinaider (2018) no século XX ocorreram significativas mudanças que tiveram grandes impactos que afetaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho, dentre as mudanças o autor destaca a diminuição no tamanho das famílias, a queda da fecundidade e o envelhecimento da população e o aumento das famílias que são lideradas por mulheres. O autor também expressa que está crescendo cada vez mais o número de mulheres nas últimas décadas, mas que o nível de desvantagem em relação a masculina ainda é muito discrepante.

5.5 Estresse e gerenciamento das relações interpessoais

Sépe (2011) Com a globalização decorrente da evolução tecnológica e influenciado pelo sistema capitalista ocorreram diversas mudanças no mundo do trabalho e dentre elas se destacam o aumento da carga de trabalho, e como consequências, o aumento do sofrimento psíquico do ser humano enquanto profissional, e em especial da mulher que além de seguir uma jornada de trabalho intensa ainda possui uma dupla jornada com os afazeres domésticos, deste modo além de possuírem muitas responsabilidades ainda falta apoio o que leva ao elevado grau de estresse.

Selye 1962 Apud Sépe (2011) destaca que o estresse é o conjunto de reações desenvolvidas pelo organismo quando este é submetido a uma situação de grande esforço até que seja adaptado. Segundo o autor o estresse pode surgir de diversas fontes, e estas podem ter cunho físico, mental ou por meio de

atividade emocional, o grande desgaste emocional que o ser humano pode ser submetido no trabalho é um fator crítico e determinante que causam transtornos que estão relacionados ao estresse tais como, depressões, ansiedades, fobias e doenças psicossomáticas.

Sadir e Lipp (2013) dispõe que para construir um bom relacionamento interpessoal é necessário desenvolver inteligência interpessoal pois de acordo com o autor é por meio desta que será possível entender o que motiva as pessoas, entender como cada um realiza suas atividades e como unir essas duas características e tornar o trabalho cooperativo.

A propensão de lidar de forma eficaz com outras pessoas é conhecida como uma habilidade interpessoal, através do entendimento das necessidades individuais de cada um, e em meio a um ambiente de trabalho cada vez mais estressante essa habilidade parece está cada vez mais difícil de ser alcançada.

Na atualidade conforme destaca Sadir e Lipp (2013) as relações de trabalho são embasadas na qualidade das relações interpessoais e para que sejam eficientes são necessárias não apenas competências técnicas, mas também sociais e que fortaleçam a interação profissional e desta forma contribuindo para o alcance dos objetivos de uma equipe, preservando o bem-estar e o respeito mútuo.

6 DESENVOLVIMENTO E OPORTUNIDADE DE CARREIRA

Ribeiro (2009) entende a carreira como uma concordância entre o propósito social ou o propósito final, e o objetivo individual e pessoal ou propósito real, o objetivoneste caso é o resultado da escolha que o indivíduo fez para sobrepujar as circunstâncias do seu atual momento e estabelecer suas escolhas e atitudes para um posterior futuro.

A carreira pode ser um dos vários objetivos de uma pessoa, porém como o autor coloca, é uma forma de concessão entre o âmbito social e pessoal do indivíduo, a carreira é o que pode definir muito de sua vida, como status e meio financeiro a qual vai pertencer, porém dentro da escolha da carreira o indivíduo também sofre com o preconceito e valor social agregado a área a qual planeja seguir em sua vida profissional, e por tanto toda a sua escolha se volta em torno dos objetivos pessoais mas também da opinião e julgamento da sociedade em volta da escolha.

Podemos dividir o peso dessas decisões em dois pontos, de um lado a visão social e do outro a realidade, quando um indivíduo toma sua decisão voltada para sua carreira futura, tem no encargo desta decisão a influência pela sociedade e como a opinião desta vai afetar sua escolha e carreira futuramente, e do outro lado a realidade, levando em consideração que contribuição esta decisão pode agregar em sua carreira profissional, tanto no âmbito de conhecimentos como no âmbito financeiro, uma vez que os indivíduos dependem de sua carreira profissional para manter sua vida financeira, então este é um dos principais pontos levados em consideração no momento da escolha de carreira.

Outro aspecto importante e que deve ser observado com atenção é a relação familiar, para a mulher, ao ponderar sobre sua decisão profissional, considera primariamente sua família, uma vez que desde os primórdios da sociedade a mulher é vista com a missão de zelar pelo lar e pela educação dos filhos, em momentos de tomada de decisão a mulher acaba por levar em conta suas tarefas domésticas como o cuidado do lar e dos filhos, sua responsabilidade como esposa e filha.

Desta maneira antes de optar por uma escolha em âmbito profissional a mulher acaba por averiguar e refletir acerca de suas outras ocupações, que tornam qualquer possível emprego em um trabalho de tempo integral levando

em consideração a vida pessoal com tantas obrigações que acaba por ser conciliada com a vida profissional, uma vez que para o homem não é levado em considerações estes tipos de aspectos na escolha de sua carreira profissional já que a sociedade não vê como obrigações do homem mais somente da mulher, com isso o mercado profissional acaba se fechando para o público feminino o que dificulta o crescimento profissional feminino.

Para tomada de decisão em qualquer área profissional tem de se haver um período de pesquisa e averiguação para os desenvolvimentos de carreira, e desta forma seja feita uma boa escolha acerca de qual carreira seguir.

Segundo Dutra (2011) é aconselhável que ao constatar oportunidades de carreira, antes de averiguar a capacidade ofertada pelo ambiente a pessoa busque em si mesmo aquilo que gosta o que a deixa animada, satisfeita e motivada, mesmo que os fatores financeiros, familiares e externos possam impactar nesta escolha.

Conclui-se que antes de pensar em qualquer aspecto da vida externa, seja buscado as expectativas internas, os sonhos por assim dizer, fazer o que se gosta ao longo do tempo se torna mais importante do que se fazer algo somente por uma boa remuneração, na hora de se considerar uma carreira é mais importante se pensar no que se deseja, ao invés daquilo que a sociedade vê como uma boa escolha, pois como passar do tempo a escolha que foi feita voltada somente para questões com boa visibilidade no mundo social, pode vir a se tornar desagradável e gerar um funcionário insatisfeito e decepcionado com o ambiente profissional e conseqüentemente com a vida pessoal.

6.1 Plano de Carreira

Pestka (2015) aborda que planejamento de carreira surgiu do inglês onde a palavra se referia a uma estrada onde transitava carruagens ou também caracterizava um caminho a ser percorrido. O autor expõe que atualmente a carreira profissional é uma sequência de atividades que irão agregar experiências e decisões sobre o trabalho que irão contribuir para o desenvolvimento do profissional.

Contudo se faz necessário planejamento e organização para além de gerenciar saber conduzir a carreira escolhida, seja ela em qualquer âmbito da vida, carreira pode ser entendida como um longo e árduo processo de tomada

de decisão, planejamento e ações, é este conjunto que faz da pessoa um profissional, além de trabalhar o profissional tem que agregar valor ao trabalho, em conjunto com sua força física e intelectual o profissional tem que manter-se atualizado e sempre em busca de melhorias, portanto o tão estimado e necessário plano de carreira contribui para que os objetivos saiam do papel e tornem-se concretos.

Pestka (2015) caracteriza o planejamento de carreira como se este fosse a construção e desenvolvimento de uma empresa onde expõe que as pessoas precisam ser empreendedoras, que busquem se desenvolver para que assim agreguem valor e possam fazer parte das empresas modernas.

É através de diversas ferramentas a pessoa pode construir seu planejamento e iniciar sua busca de carreira dentro do planejamento criado, levando em consideração, suas qualidades e defeitos, as pretensões de mercado e áreas a qual suas habilidades melhor se enquadram, e lógico que no momento do planejamento de carreira o profissional deve ser claro e objetivo não somente com suas vontades mais levando em consideração o ambiente e a cultura da área almejada para que seu planejamento não seja supérfluo e inalcançável.

Pestka (2015) destaca que o planejamento de carreira é um processo individual que define os valores, missão, visão e princípios que uma pessoa precisa definir afim de identificar suas necessidades e desejos que irão corroborar para suas decisões futuras.

Um bom planejamento é o que leva em consideração tópicos verdadeiros e incisivos que tomem a visão clara do mundo profissional que a pessoa quer adentrar e que estabeleça limites e objetivos condizentes com as características pessoais de quem está criando o planejamento, é necessário que o profissional leve em consideração suas limitações e defeitos, que seja sincero a respeito do seu máximo objetivo e que ao sonhar com uma determinada área ou cargo consiga definir exatamente quais os respectivos pré requisitos da mesma.

Tendo sobre a visão não somente estipular seu planejamento, mas também averiguar se a área escolhida condiz com seus valores e objetivos, e se seria um profissional escolhido para esta área, leva em consideração os objetivos e principais escolha do mercado para a área também é um tópico importante de se avaliar, pois a área escolhida também faz escolhas e muitas

das vezes os profissionais são escolhidos com base em diversos valores e cultura de uma empresa.

Pestka (2015) aborda que planejamento de carreira surgiu do inglês onde a palavra se referia a uma estrada onde transitava carruagens ou também caracterizava um caminho a ser percorrido. O autor expõe que atualmente a carreira profissional é uma sequência de atividades que irão agregar experiências e decisões sobre o trabalho que irão contribuir para o desenvolvimento do profissional.

Através do planejamento de carreira o profissional consegue construir o alicerce de sua carreira profissional, é através do planejamento que este passa para a fase de execução e mais tarde para a fase de concretização de carreira, é por meio de um planejamento onde ocorre ao profissional quais seus objetivos, metas e como alcançar tais planos, para o ser humano o planejamento sempre foi tópico de grande importância, a engenharia a medicina e a ciência são exemplos de feitos que o ser humano realiza através de planejamentos através da construção de planos para posterior realização das atividades.

Souza (2014) aborda que na atualidade, está marcada por grande competitividade cercada de muitas mudanças e incertezas, o foco central está no resultado e, portanto, no desempenho a ser alcançado, dentro desse contexto autor destaca a importância de se elaborar um plano de carreira e manter este sempre atualizado e desta forma garantir a eficiência e eficácia da organização e de seus colaboradores.

6.2 Desenvolvimento profissional

De acordo com Machado (2006) a carreira é um processo que ocorre a longo prazo, ou seja, é a forma se fazer a gestão da vida profissional, e para que essa gestão seja realizada com eficiência e tenha bons resultados são necessários planejamento, estabelecer objetivos para que possam ser tomadas decisões no momento certo.

O desenvolvimento profissional é parte do desenvolvimento humano atual, pois é um dos pontos em que a vida do homem é baseada, é um dos alicerces para construção das metas de vida, pois o desenvolvimento profissional está ligado a forma que o ser evoluiu dentro de uma organização, trazendo benefícios para o crescimento pessoal, satisfação e par a vida financeira, é o

desenvolvimento profissional que coloca o indivíduo em direção a evolução profissional, faz com que se trace objetivos e metas, e os cumpra, é um caminho longo que aprimora tanto os conhecimentos teóricos quanto o prático do empregado.

Sandberg (2013) apud Salvador (2015) expõe que mesmo no século XIX após tantas lutas e a tão desejada igualdade entre homens e mulheres a mesma ainda não foi alcançada, pois muitas mulheres ainda enfrentam longas jornadas de trabalho, sendo responsáveis por trabalhar fora e também cuidar dos filhos e da casa e devido a essas duplas jornadas, muitas desistem de ter uma carreira para cuidar da família.

Um dos principais pontos a desestimular e impedir o progresso feminino de desenvolver uma carreira profissional, é o fato de que além de cuidar de uma carreira profissional e dentro de uma organização, a mulher acaba por lidar de cuidados com a família, com os estudos e com si mesma, o que é uma rotina cansativa e por estar sobrecarregada a mulher abandona a carreira profissional e muitas vezes a acadêmica para cuidar da família e daquelas que dependem de si, e além do preconceito advindo do patriarcado cultural da sociedade, que muitas vezes impede a mulher de até mesmo iniciar a carreira, por tanto de obter o crescimento.

6.3 Oportunidades no mercado de trabalho

Machado (2006) destaca que com a industrialização em específico na área têxtil, as mulheres e crianças eram a maioria que compunha a mão de obra nas fabricas, e trabalhavam em condições insalubres, com longas jornadas de trabalho e com péssima remuneração.

Dentro do mercado de trabalho além das poucas oportunidades voltadas para as mulheres, estas também acabavam por exercer as funções que os homens não exerciam ou que eram consideradas funções complementares a dos homens, por vários pontos da história vemos a figura da mulher ser subjugada e explorada pela figura masculina, algo que afeta a população feminina até mesmo nos tempos mais evoluídos da humanidade, pois é algo que ficou incrivelmente marcado e tornou-se parte da cultura.

Machado (2006) destaca que segundo resultados da pesquisa da Caliper do Brasil em parcerias com a revista Mulher e Carreira, as mulheres

quando ocupam cargos gerenciais são mais suscetíveis a ouvir críticas e suportam situações que exigem uma maior entendimento com chefes mais exigentes, assim como também são mais favoráveis a compreender necessidades individuais de cada colaborador de sua equipe e esta característica favorece com que realizem a melhor distribuição de atividades a cada integrante.

Por diversas vezes a mulher se mostrou capaz e competente dentro dos cargos mais altos, desde os primórdios, as mulheres quando em cargos de liderança, conseguiam exercer melhor o cargo, cuidar de seus protegidos e lidar com todos os possíveis conflitos, por menos as chances que a mulher tem para adquirir cargos de alto escalão, estas se provam de muito valor e compatibilidade com a liderança.

Conforme Salvador (2015) foi através dos movimentos feministas de 1960 e 1970 que as mulheres lutaram por igualdades de salário e emancipação feminina, onde neste momento as mulheres não cessaram as manifestações e estas foram imprescindíveis para a independência feminina.

Foi após a revolução industrial que as mulheres decidiram por levantar e não se calar até alcançarem seus objetivos, lutando por justiça como a liberdade e por salários dignos de seus serviços prestados, pois trabalhavam exaustivamente em funções pouco favorecidas e eram dominadas por seus pais ou maridos, cuidavam da casa e da família, além de trabalhar em fabricas por várias horas seguidas, e mesmo assim, não tinham direito à liberdade ou a emancipação.

E foi a partir de tal fato, que vemos no mundo feminino a manifestação por direitos iguais, salários dignos e emancipação da figura feminina do homem, a luta pela liberdade da mulher, é o que diariamente move muitas mulheres a comparecer em seus serviços e cuidar de suas casas muitas vezes sozinhas, mais livres para ter sua própria independência financeira.

Sandberg (2013) apud Salvador (2015) destaca que a igualdade só conseguirá ser alcançada entre homens e mulheres quando o trabalho deixe de ser considerado uma questão de gênero e os homens também se dediquem as atividades domésticas e as mulheres possam alcançar mais cargos de liderança e assim alcançar sucesso na carreira profissional.

Um dos principais pontos sobre as oportunidades no mercado de trabalho é a igualdade, tanto de oferta de vagas quanto de salários, pois muitas

empresas ainda oferecem salários maiores para os homens mesmo que na mesma função desempenhada pelas mulheres, porém a única forma de reverter esse tipo de acontecimento, é que a cultura social e o preconceito nela intrínseco seja deixado de lado, e as pessoas sejam consideradas de acordo com suas habilidades e conhecimentos.

6.4 Carreira de Sucesso

De acordo com Salvador (2015) as mulheres no Brasil possuem o maior nível de escolaridade quando comparado aos homens, mas mesmo sendo mais capacitadas tecnicamente elas ainda recebem salários menores, o autor expõe dados do IBGE onde em 2011 a média de rendimento do salário da mulher representava apenas 72,3% do salário masculino.

Na escolha de carreira, uma das coisas levadas em consideração é o rendimento financeiro que determinada área profissional vai proporcionar ao indivíduo, e por este motivo, para as mulheres além de todas as divididas questões das quais leva em consideração, a carreira pode ser determinada também pelo ganho financeiro.

Uma carreira de sucesso não está ligada somente ao ganho financeiro, por mais que boa parte é o rendimento financeiro, mais pontos como ser referência no mercado, habilidades e conhecimentos adquiridos e satisfação pessoal estão diretamente conectados a escolha e ao caminho de uma carreira de sucesso, que para acontecer, depende da escolha do indivíduo, mas também as oportunidades que o mercado vai abrir para determinada pessoa.

Conquistar e construir uma carreira profissional de sucesso, está diretamente ligado ao planejamento pessoal de muitos dos profissionais do mercado capitalista, faz parte do interesse pessoal e da visão de satisfação e realização que uma pessoa possa sentir, por isso é um dos desejos mais importantes de quem começa em uma vida profissional ou acadêmica, a visão do sucesso.

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

7.1 Método de pesquisa

No processo metodológico agrega-se um conjunto de métodos e técnicas para a elaboração de uma pesquisa, com o objetivo de transmitir informações claras, objetivas e coesivas a respeito do assunto e de todo o processo utilizado até obter-se o resultado final da pesquisa.

O método se concretiza nas diversas etapas ou passos que devem ser dados para solucionar um problema: entende-se, então, como a coordenação unitária dessas diferentes etapas. ” (Rampazzo, 2002, p.33). Para esta pesquisa foi utilizada uma abordagem quantitativa e para aprofundar a análise de dados o método qualitativo. Foi feita uma pesquisa descritiva, documental, bibliográfica e o uso do método de levantamento.

Abaixo destaca-se a explicação dos métodos e técnicas.

7.2 Método de abordagem

O método de abordagem desta pesquisa foi o método qualitativo, pois este método busca interpretar a pesquisa nos termos de significado, busca a totalidade e não somente dados isolados, pode ser exposta e analisada minuciosamente.

Para Souza (2014) as análises qualitativas buscam evidenciar um processo de elaboração de sentido de dados, contextos sociais e organizacionais, desta forma o método qualitativo busca direcionar o estudo para abrangência interpretativa e prática discursiva. Ademais para aprofundar a pesquisa foi utilizado o método quantitativo que visa localizar o alcance do tema, interpretar os dados estatísticos da pesquisa, desta forma foi feito o uso dos dois métodos para coletar e moldar a pesquisa, e por fim analisar os resultados.

7.3 Objetivos da pesquisa

De acordo com Zanella (2009) a pesquisa descritiva se preocupa em descrever os fenômenos por meio de significados que o ambiente manifesta,

desta forma os resultados são obtidos através de entrevistas, documentos e outras formas de coleta de dados e informações.

O objetivo principal desta pesquisa é entender a relação do mercado de trabalho, da satisfação e do desenvolvimento de carreira da mulher, neste sentido foi utilizada uma pesquisa descritiva, pois foi feita uma análise e descrição do comportamento, do perfil e do ambiente selecionado, esta técnica se baseia geralmente em padrões, e para coleta de dados foi feita em forma de questionários, observações e demais técnicas para a obtenção do material necessário para se compreender e interpretar a pesquisa.

7.4 Procedimentos técnicos

Para a realização deste estudo foi utilizado um conjunto dos métodos de pesquisa bibliográfica e documental para fundamentação e explanação do assunto, por meio de livros, revistas, artigos e sites com embasamento e determinação da pesquisa, conjuntamente foi feita uma sondagem de dados e amostras para conclusão da pesquisa. Segundo Zanella (2013) a principal vantagem do uso da pesquisa bibliográfica é permitir ao pesquisador a cobertura mais ampla, e a pesquisa documental neste quesito é similar a pesquisa bibliográfica, nesta pesquisa são utilizadas fontes documentais, isto é, são fontes de dados secundários.

Além disso, para a viabilização da pesquisa será utilizado o procedimento técnico de levantamento, uma vez que ocorreu uma interrogação direta do público alvo da pesquisa, e posteriormente ocorreu a análise quantitativa das informações coletadas com os três procedimentos metodológicos que alcançaram a conclusão final da pesquisa.

Para Gil (2008) as pesquisas abrangem um universo de elementos muito grande e por este motivo torna-se inviável analisá-lo em toda a sua totalidade, por este motivo é necessário trabalhar com uma amostra, que é entendida como uma pequena parte dos elementos que constituem o universo. Entende-se por universo um grupo de elementos que apresentam determinadas características, ou seja, o universo da pesquisa é o todo, o grupo de aspectos estipulados e a amostra seria uma parte do grupo total, para análise minuciosa e estudo.

O universo desta pesquisa foi voltado para as acadêmicas da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão, que estão matriculadas no curso de Administração, no período noturno, procurando abranger o número de até 84 acadêmicas participantes. Com a finalidade da pesquisa de identificar as principais dificuldades da mulher e sua satisfação e desenvolvimento de carreira, teremos um recorte de informações de empresas da cidade de Açailândia - MA, além de determinar ainda dentro da universidade quais os pontos centrais de desenvolvimento e entrada da mulher no mercado de trabalho, especificamente dentro da cidade de residência das mesmas.

Em suma nesta pesquisa foi feita a aplicação de um questionário com roteiro de perguntas previamente definidas, feito via *google forms*, que é uma aplicação do *google* que funciona como uma ferramenta de gerenciamento de pesquisas e dados que tem como objetivo coletar informações por meio de formulários, para a realização da pesquisa. A aplicação deste questionário ocorreu durante o mês de dezembro de 2022, de forma online e a distância por meio de compartilhamentos internos dentro dos grupos da universidade.

8 ANÁLISE DE RESULTADOS

Este capítulo do trabalho possui como objetivo analisar os dados coletados através do questionário aplicado com as alunas matriculadas no curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão, campus Açailândia- MA, para compreender quais os pontos centrais da entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho, suas perspectivas, satisfação e desenvolvimento.

No quadro 01, buscou-se pontuar o motivo que leva as mulheres a adentrarem em um curso de graduação,

Gráfico 01 – Quanto à graduação

Por que decidiu cursar uma graduação ?

53 respostas



A maior parte das mulheres, ou seja 96,2% disse que o motivo principal de cursarem uma graduação é pela perspectiva de conseguir uma boa oportunidade no mercado de trabalho e somente os outros 3,8% responderam que o motivo que as levaram a cursar uma graduação é para alcançar um bom desenvolvimento acadêmico, dado que as empresas a cada dia buscam uma maior qualificação profissional e exigem os níveis de escolaridade, a graduação pode ser meio de abertura do mercado de trabalho para o público. Salvador (2015) expõe que as mulheres estão obtendo cada vez mais os melhores níveis de escolaridade, pois ao se profissionalizarem estão conquistando aperfeiçoamento para o currículo profissional e acadêmico.

Gráfico 02 – Quanto às funções em exercício

Você tem que conciliar diariamente as funções de dona de casa, mãe, esposa, filha, funcionária, acadêmica e demais funções ?

53 respostas

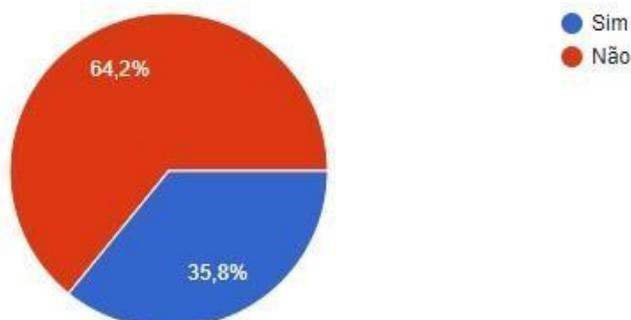


Conforme o quadro 2, foi identificada a quantidade de tarefas que estas mulheres conciliavam durante sua rotina, para identificar seu perfil, a maioria das mulheres, ou seja 94,3% responderam positivamente a opção de que conciliam diversas tarefas todos os dias, ou seja, o perfil identificado, é de mulheres que lidam com várias tarefas e não somente com trabalho ou vida acadêmica, e somente 5,7% responderam que não tem que conciliar todas essas obrigações diariamente. Coan (2008), cita que as mulheres enfrentam duplas jornadas e a junção de todas estas tarefas pode afetar diretamente em como a mulher vai lidar com o mercado de trabalho ou acadêmico e em como este mercado pode recebê-la.

Gráfico 03- Quanto às escolhas

Você já teve que desistir da carreira profissional ou acadêmica por conta de funções domésticas e cuidados com a família ?

53 respostas

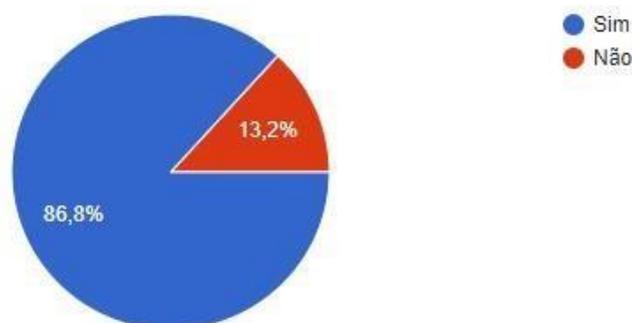


Diante do observado anteriormente, lidar com muitas tarefas pode acabar por prejudicar a mulher, por tanto foi questionado se já tiveram que desistir de suas vidas profissionais ou acadêmicas por conta de tarefas como as domésticas e de cuidado com a família, e nota-se que 64,2% das mulheres disseram já ter desistido de suas carreiras em função das suas diversas obrigações, enquanto 35,8% disseram não ter desistido, nota-se com isso que muitas mulheres já optaram por abandonar sua vida acadêmica e profissional pela família e cuidados com a casa. Sépe (2011) expõe que com a sobrecarga de atividades podem trazer diversos prejuízos, pois além da mulher exercer diversas atividades no trabalho ainda precisa conciliar as atividades domésticas.

Gráfico 04 – Quanto à sobrecarga

Você já se sentiu atrasada ou sobrecarregada, por ter que cuidar da família, da casa, de si mesma e querer estudar ou trabalhar ?

53 respostas

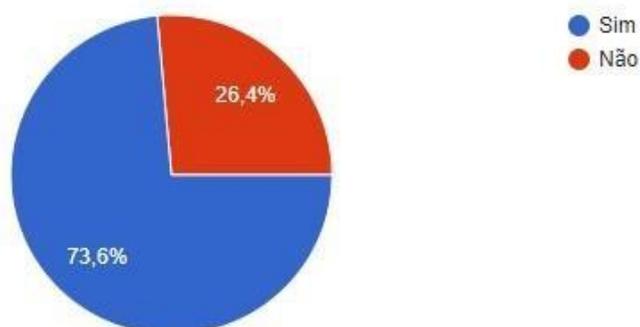


A sobrecarga, é quando o indivíduo carrega um peso maior do que este pode carregar, se força a levar aquilo mesmo não estando apto a isto, com o advento de muitas mulheres terem que conciliar diversas funções diariamente, e muitas vezes desistirem de suas vidas profissionais e acadêmicas, torna-se visível o fato de que as muitas mulheres que não desistem de nenhuma de suas funções podem acabar por sobrecarregada com todas estas, ao serem questionadas um total de 86,8% respondeu que se sente sobrecarregada e um total de 13,2% disseram não se sentir sobrecarregadas, ou seja a maior parte respondeu que se sente sobrecarregada em ter que manter os cuidados com a família, a casa, si mesma e estudar e trabalhar. Sépe (2011) expõe diversas consequências que são trazidas pela sobrecarga de atividades, entre elas o autor cita o desgaste mental e físico.

Gráfico 05 – Quanto a problemas gerados

Já teve algum problema de saúde física ou mental por conta de todas as funções que exerce? como por exemplo: mãe, dona de casa, funcionaria, esposa, estudante, filha.

53 respostas

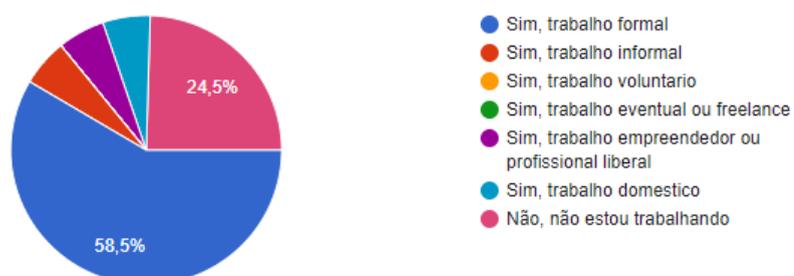


Sempre que há uma sobrecarga o indivíduo está exposto a desenvolver problemas de saúde, pois a má qualidade de vida influencia diretamente na saúde física e psíquica das pessoas, um total de 73,6% respondeu que já teve algum problema de saúde física ou mental por conta de todas as funções que exerce, já 26,4% responderam não ter tido nenhum problema de saúde por este motivo, com isso percebe-se que mais da metade das mulheres responderam que já tiveram problemas de saúde advindos da sobrecarga de exercer tantas funções diariamente. Sadir e Lipp (2013) expõe as relações interpessoais como característica que podem ser utilizadas para melhorar o bem-estar de um grupo de pessoas e desta forma, reduzir os problemas gerados ao ser humano no ambiente em que está inserido.

Gráfico 06 – Quanto ao mercado de trabalho

Atualmente você esta inserida no mercado de trabalho ?

53 respostas

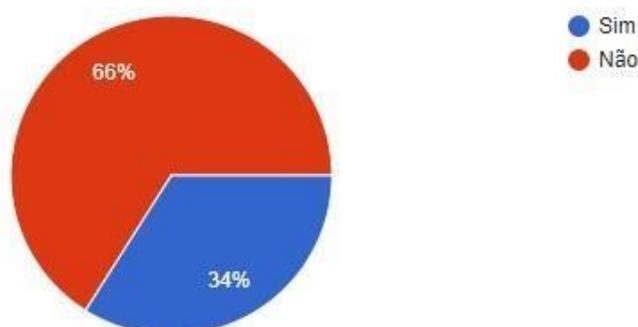


Após entender um pouco sobre o perfil da mulher, o quadro 6, busca compreender como esta mulher está a respeito do mercado de trabalho, considerando todas as formas de trabalho, onde averiguou-se que 58,5% das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho de maneira formal, 24,5% não está inserida, e 5,6% está inserida como trabalhadora informal, 5,6% como trabalhadora doméstica e 5,6% como empreendedora ou profissional liberal. Ribeiro (2009) expõe que o trabalho é mais que um meio para suprir necessidades financeiras, mas que também definem um propósito para o ser humano, e para a mulher não é diferente.

Gráfico 07 – Quanto ao plano de carreira

Ao pensar em adentrar o mercado de trabalho, você estruturou um plano de carreira ?

53 respostas

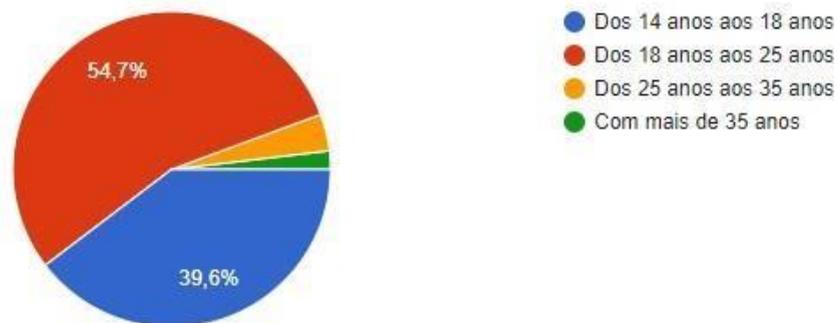


O plano de carreira é uma importante ferramenta para Planejamento estratégico, traçar metas e auxiliar na busca por soluções diante do mercado de trabalho, nota-se no quadro 7 que a grande maioria das mulheres, ou seja 66% não estruturaram um plano de carreira ao adentrar no mercado de trabalho, deixando assim ao acaso sua vida profissional, e 34% estruturaram seu plano de carreira. Dutra (2011) destaca que as oportunidades de carreira devem ser avaliadas e devem ser estabelecidos parâmetros para garantir a motivação na carreira escolhida e, portanto, necessário Planejamento para o alcance de metas e objetivos desejados.

Gráfico 08 – Quanto à idade

Com quantos anos iniciou no mercado de trabalho ?

53 respostas

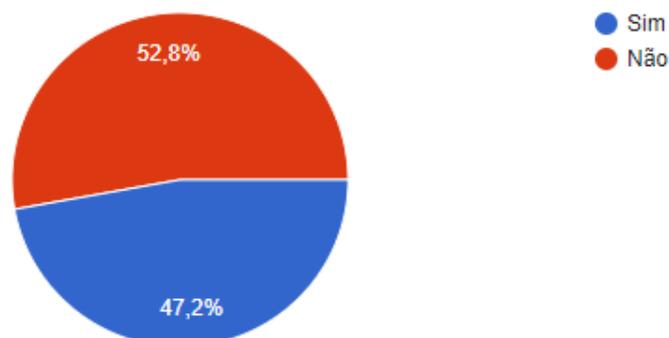


Para compreender a inserção no mercado de trabalho foi questionado como demonstra o quadro 8, a idade com que estas mulheres entraram no mercado de trabalho, nota-se uma grande quantidade que adentrou no mercado de trabalho com idades entre 18 e 25 anos representando 54,7% e outra grande quantidade com 14 a 18 anos representando 39,6%, porém em sequência com idades de 25 a 35 anos totalizando 4% e mais de 35 anos sendo 1,7% do total, pode-se ligar que a grande maioria entrou no mercado de trabalho quando atingiu um certo grau de escolaridade e maturidade, como a pesquisa foi feita dentro de uma universidade com alunas matriculadas e ativas no curso, percebe-se que a entrada no mercado de trabalho pode ser ligada ao início da graduação.

Gráfico 09 – Quanto à diferença de funções

Você considera que homens e mulheres recebam a mesma quantia de salario e prestígio que as mulheres, em situação de exercer a mesma função ?

53 respostas

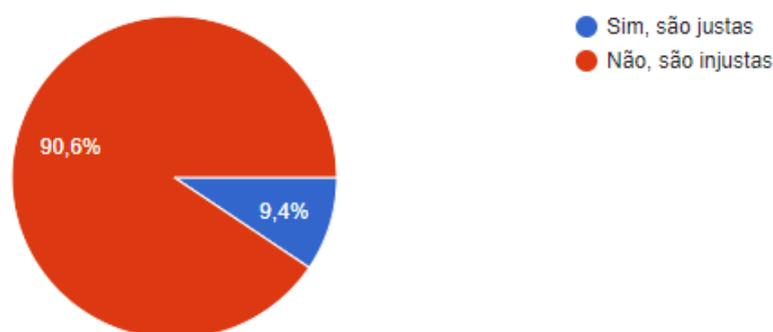


Baseando-se na premissa que grande parte das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, constata-se a opinião prática e pessoal quanto a percepção de salário e prestígio dos colegas de trabalho dentro do ambiente profissional, a maioria das mulheres com 52,8% respondeu positivamente que considera que homens na mesma função ganham maiores salários e prestígio que as mulheres, mesmo estando inseridos na mesma função e 47,2% respondeu que não considera a premissa verdadeira. Salvador (2015) expõe que mesmo as mulheres possuindo capacidade técnica e ocupando cargos gerenciais ainda não estão em igualdade perante aos benefícios recebidos pelos homens, e expõe que essa situação será modificada, quando o trabalho possa ser desmembrado das diferenças de gênero.

Gráfico 10 - Quanto às oportunidades

De acordo com sua experiência profissional dentro do mercado de trabalho, considera que as oportunidades de trabalho são justas para homens e mulheres?

53 respostas

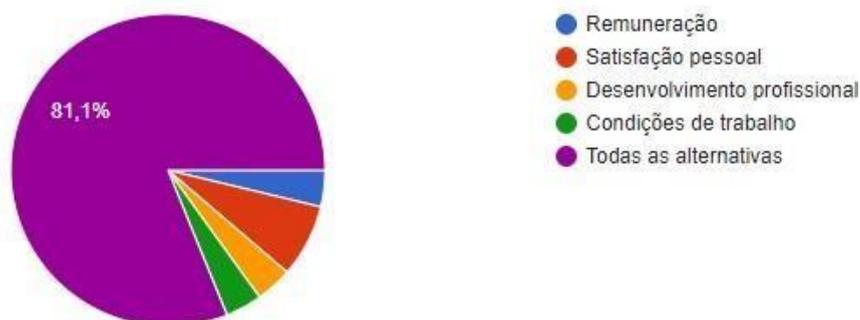


Ao serem questionadas se consideram que as oportunidades dentro do mercado de trabalho são justas entre homens e mulheres, a maioria com 90,6% das mulheres acreditam que são oportunidades injustas, e suas observações são pautadas dentro de sua experiência profissional, e 9,4% considera que são justas, por tanto, verifica-se que as mulheres ao adentrarem no mercado de trabalho já conseguem ter percepções profissionais que os homens acabam por saírem com oportunidades melhores e maior destaque no ambiente profissional. Machado (2006) expõe que as mulheres conseguem se sobressair melhor em diversas situações e administrar críticas e conflitos, portanto são mais bem-sucedidas em cargos gerenciais.

Gráfico 11 – Quando à escolha de carreira

Para você o que é mais importante ao escolher uma carreira ?

53 respostas

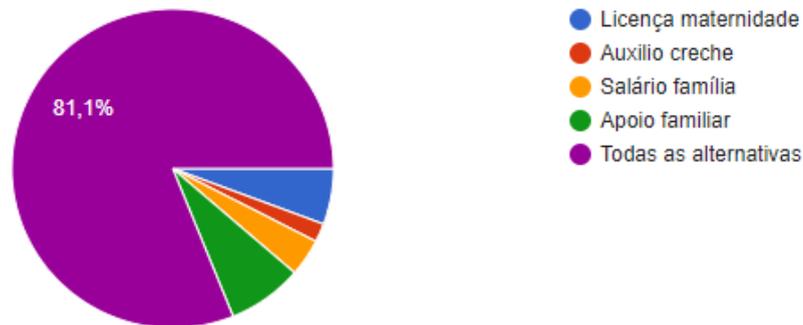


A decisão de escolha de uma carreira profissional é uma das mais difíceis, principalmente por se ter muitos pré-requisitos a se considerar, ao serem questionadas sobre o que é o ponto de maior peso na escolha de carreira, a grande maioria com 81,1% respondeu que todas as alternativas eram importantes, ou seja, deram ênfase que suas escolhas são baseadas em remuneração, satisfação pessoal, desenvolvimento profissional e condições de trabalho, ou seja, ao considerar uma carreira profissional, todos os pontos são levados em consideração e é necessário que esta carreira preencha todos estes pontos, já 8,9% considera como importante a satisfação pessoal, e 3,3% considera que é a remuneração, 3,3% considera que é o desenvolvimento profissional e 3,3% considera as condições de trabalho. Salvador (2015) destaca que a escolha de uma carreira diversas características devem ser avaliadas sendo que uma carreira de sucesso não deve ter por base ganhos financeiros, mesmo que este possa ser decisivo na escolha de uma profissão.

Gráfico 12 – Quanto às dificuldades e permanência

Diante de todas as dificuldades encontradas para adentrar e permanecer no mercado de trabalho, qual ferramenta de apoio contribuiu para permanência da mulher na vida profissional?

53 respostas

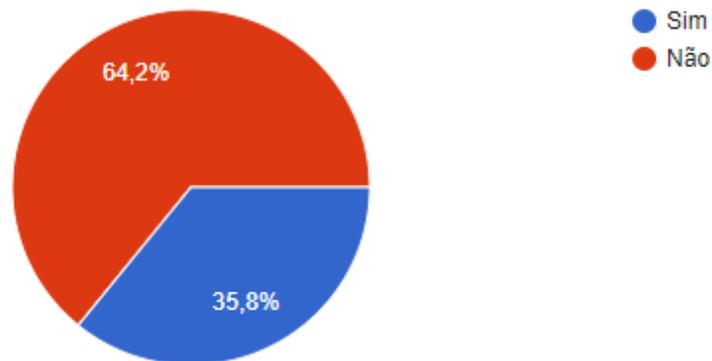


A permanência da mulher no mercado de trabalho, muitas vezes acaba por ser frágil, pois foi constatado que muitas desistem da vida profissional para lidar com a casa e com a família, desta forma, ao serem abordadas 81,1% respondeu que sua permanência se dá por um conjunto de todas as alternativas, enquanto 7,5% respondeu que sua permanência é devido ao apoio familiar, e 5,7% respondeu que sua permanência se dá por terem a licença maternidade e 3,8% responderam que é por causa do salário família enquanto 1,9% respondeu que é pelo auxílio creche, com isso percebe-se que algumas alternativas adotadas via lei trabalhistas e por várias empresas podem contribuir para a permanência da mulher no ambiente profissional, são exemplos os direitos trabalhistas como a licença maternidade o salário família, ou alguns que são parte da iniciativa das empresas em manter a mulher como funcionaria, como o auxílio creche, e nota-se também que além de iniciativas empresariais e governamentais, o apoio familiar é uma ferramenta de destaque na contribuição para permanência da mulher no mercado de trabalho. Corrêa (2014) destaca que a mulher vem tendo mais abertura para a inserção no mercado de trabalho, mas que sua permanência é definida pelos benefícios que irão auxiliar para que permaneça exercendo suas atividades, conforme resultados da pesquisa.

Gráfico 13 – Quanto à satisfação profissional

Você é satisfeita com sua carreira profissional ?

53 respostas

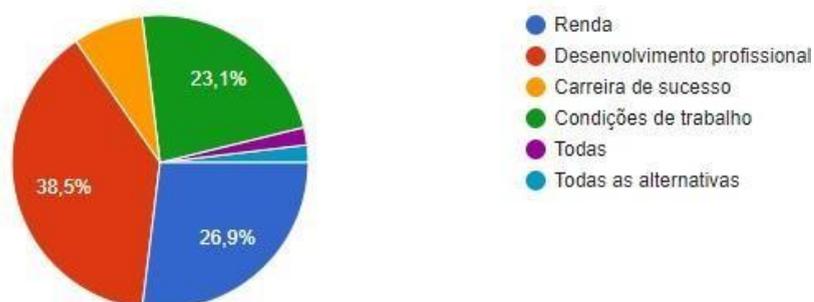


A satisfação pode estar ligada a diversos fatores, ao serem abordadas quanto a sua satisfação 64,2% disse estar insatisfeita com sua carreira profissional enquanto 35,8% disse está satisfeita, desta forma nota-se que a permanência no mercado profissional é uma peça fundamental, funcionários insatisfeitos tem baixo rendimento, geram poucas contribuições e acabam por consequência com vidas pessoais afetadas, a grande maioria das mulheres inseridas no mercado de trabalho se sentem insatisfeitas com sua carreira profissional. Walter et al (2014) expõe que através da satisfação as metas e objetivos dentro do ambiente de trabalho são alcançados mais rapidamente, que um colaborador motivado se sente parte da organização e, portanto, mais propenso a encarar desafios e alcançar os objetivos da empresa.

Gráfico 14 – Quanto aos objetos de satisfação profissional

Quais os fatores que contribuem diretamente na sua satisfação com o trabalho ?

52 respostas

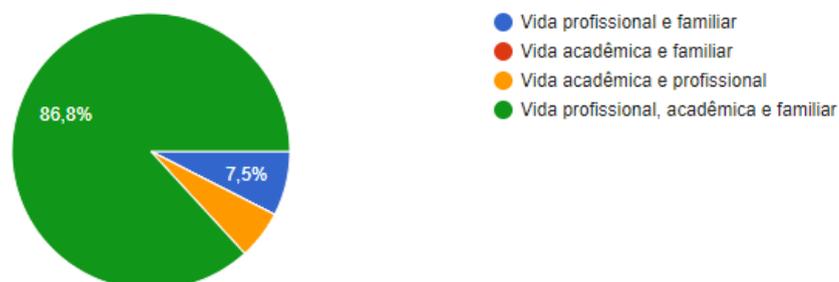


Ao buscar os motivos que levam a satisfação ou insatisfação, questionou-se de maneira pessoal, o que contribuía para satisfação profissional, e um ranking com as alternativas mais colocadas foram, o desenvolvimento profissional com 38,5% das respostas, renda com 26,9%, as condições do trabalho com 23,1%, a carreira de sucesso com 7,7%, e muitas também colocaram que sua satisfação está ligada com todas as alternativas expostas, sendo 1,9%, e todas com 1,9%, de modo que, para gerar satisfação é necessário que alcancem todos os pré-requisitos, um ponto de bastante notoriedade, é que a renda foi pouco levada em consideração quanto a satisfação com a vida profissional, dando espaço para o desenvolvimento profissional. Coan (2008) o desenvolvimento profissional é um ponto indiscutível para a mulher no mercado de trabalho e expõe que a sociedade não está habituada ao desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho.

Gráfico 15 – Quando à satisfação profissional, acadêmica e pessoal

Ao pensar em satisfação, esta para você é atingida em sua totalidade quando consegue alcançar

53 respostas



E por fim, foi necessário identificar quais os pontos chaves para a satisfação de maneira geral do público feminino, nota-se que a maior parte com 86,8% se considera totalmente satisfeita quando concilia vida profissional, acadêmica e familiar, e logo atrás vemos que 7,5% consideram-se satisfeitas somente com vida profissional e familiar e 5,7% considera-se satisfeita com vida acadêmica e profissional. Salvador (2015) discorre que a construção de uma carreira profissional de sucesso está interligada as demais partes da vida, tais como a vida profissional e desempenho acadêmico.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente estudo percebemos que a maior parte do público feminino procurar se profissionalizar para adentrar no mercado de trabalho, este conta com altas expectativas e acaba por rejeitar parte destas candidatas por preconceitos formados na cultura social vigente, é dentro deste mercado de trabalho que nota-se que são construídas as principais expectativas a respeito da carreira profissional, do desenvolvimento e do crescimento no mercado de trabalho, além de notar que parte da satisfação pessoal de muitas mulheres está ligada diretamente a forma que o mercado de trabalho corresponde as suas expectativas.

Com o presente estudo, foi possível identificar que como correlacionado na pesquisa bibliográfica e no questionário, muitas mulheres acabam que exercendo um número considerável de funções diariamente, fazendo os papeis de mães, donas de casas, esposas, filhas, vida acadêmica e profissional, por tanto, foi notável que a sobrecarga da mulher impacta diretamente na sua saúde física e mental, e também em seus níveis de satisfação e desenvolvimento com os âmbitos externos de sua vida, como a profissional e acadêmica, muitas destas mulheres acabam que por desistir da sua vida externa para exercer papeis de suas vidas familiares e pessoais.

Dentro do estudo foi possível verificar que a maior parte das mulheres se sentem sobrecarregadas com o acumulo de funções e ao mesmo tempo somente se sentem satisfeitas quando exercem todas estas funções, isto pode se dá pelo fato do papel social da mulher ser completamente intrínseco dentro da sociedade.

E desta forma se torna enraizado nas mulheres que somente cumprindo seus papeis preestabelecidos podem se sentir completas e realizadas, muito deste complexo de cumprir estes papeis cresce com a mulher e sua criação e educação e por este motivo, a levam a se sobrecarregar na vida adulta para tentar cumprir todos os papeis que sente a necessidade de exercer.

Um ponto de grande relevância dentro do estudo foi identificar que em suas particularidades as mulheres sentem que o mercado de trabalho proporciona menos oportunidades para elas, e que quando são conquistadas, ganham menos em salário e prestígio que homens exercendo a mesma função e dentro da mesma empresa, ao ponto de que a maior parte das mulheres busca

por se aperfeiçoar cada vez mais para entrar no mercado de trabalho e conquistar seu lugar neste, luta contra todos os preconceitos estabelecidos e enraizados dentro da sociedade para conseguir seu lugar dentro do ambiente profissional, ainda enfrentam as dificuldades de conquistar cargos de liderança e prestígio dentro das organizações.

O estudo teve como objetivo identificar pontos de satisfação e insatisfação de mulher para com o mercado de trabalho e carreira profissional, e foi através de perguntas diretas que a maior parte das mulheres demonstrou se sentir insatisfeita com sua vida profissional mesmo estando dentro do mercado de trabalho

O trabalho ainda mostra que mesmo a mulher estando entre os níveis de maior escolaridade ainda encontram diversas dificuldades para se inserirem e desenvolverem no mercado de trabalho e mesmo com diversas pesquisas que apontam que as mulheres possuem um perfil que se adapta a situações adversas e conseguem lidar com críticas e gerenciarem conflitos de forma mais eficiente que os homens, estudos discutido durante o desenvolvimento deste trabalho apontam que os benefícios financeiros entre os gêneros são desiguais, mesmo tendo a mesma capacidade ou superior.

Dentro desse contexto visualiza-se diversas dificuldades que perduram por muitos anos, e mesmo na atualidade, com a sociedade em constante evolução observa-se que os preconceitos de gênero prejudicam o desenvolvimento da sociedade como um todo e principalmente o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho.

Mesmo com as limitações existentes em qualquer estudo, foi possível através deste desenvolver conhecimento que irão agregar ao desenvolvimento acadêmico assim como ao desenvolvimento profissional da mulher no mercado de trabalho, bem como entender as dificuldades da inserção da mulher no ambiente profissional e como este estudo pode ser utilizado para minimizar as diferenças entre os gêneros e auxiliar a construção e desenvolvimento de carreira da mulher na atualidade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves, **OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**, revista eletrônica do curso de pedagogia do campus de Jantai, vol. 2, 2012. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/17301/5/Artigo%20>.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. **PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**, Técnica de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. 2014. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa%20

BRITO, Jessica Da Silva **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: Olhares sobre a questão legislativa laboral no Brasil** UFGD, 2018.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta, **O ASSÉDIO MORAL NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE MULHERES GERENTES: evidências nas histórias de vida**, universidade federal de Minas Gerais Faculdade de Ciências Econômicas Departamento de Ciências Administrativas Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-99GMVL/1/disserta_o_alessandra_morgado_horta_corr_a.pdf.

COAN, Edivania. **O processo de expansão da participação feminina no mercado de trabalho catarinense**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, outubro de 2008.

COUTINHO, M. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**, [s. l.], v. 12, ed. 2, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a05v12n2.pdf>. Acesso em: 02 novembro 2022.

CAMARGO, Douglas Bispo de Souza. **Participação das mulheres no mercado de trabalho**. Fundação Educacional do Município de Assis – Fema – Assis, 2010. xpg.

CARVALHO, Sandro Sacchetti. Texto para discussão / **Trabalho precário e informalidade: Desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990-ISSN 1415-4765. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10948/1/td_2707.pdf Acesso em: 02 de novembro de 2022.

DUTRA, J. S. (2011). **Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo, Editora Atlas.

DEMO, Pedro, **INTRODUÇÃO A METODOLOGIA DA CIÊNCIA**, São Paulo, editoraatlas s.a, 1985.

FONSECA, J. J. S. D. (2002). **Metodologia da pesquisa científica**. UECE -Universidade estadual do Ceara.

GIL, A. C. (2002). **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas S.A.
LOCKE, E. A. **O que é satisfação no trabalho** *Comportamento Organizacional* **Desempenho Humano**, v.4, n.4, p.309-336, 1969.

MACHADO, Caroline Reinert. **A evolução da carreira profissional feminina para cargos de liderança em Curitiba**. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006.

NASCIMENTO, Monique Batista. **CAÇA ÀS BRUXAS DO PRESENTE: uma abordagem sobre o controle do corpo feminino**. Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2018.

PESTKA, Luana Machado. **PLANEJAMENTO E GESTÃO DE CARREIRA: Um estudo com acadêmicos**. UNIVANTES, Lajeado, 2015.

PUCCINI, B. C.; ARON, M. L.; SANTIAGO, E. B. **Trabalhadora e mãe: papéis, identidade, consciência política e democracia**. *Psicologia Política*, v. 15, n. 34, p. 587-597, set./dez.2015.

RIBEIRO, M. A. (2009). **Trabalho e loucura: Possibilidades de carreira para pessoas em situação psicótica**. *Revista Mental*, 7(12), 97-117.

RAMPAZZO, Lino, **metodologia científica**, 3ª edição, São Paulo, edições Loyola,2002.

RODRIGUES, Silvana Aparecida. **Uma Análise Bibliométrica Acerca das Dificuldades Vivenciadas pelas Mulheres no Mercado de Trabalho** [manuscrito] / Silvana Aparecida Rodrigues. - 2019.

SALVADOR, Suelen Laurentino. **Desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres empresárias de Criciúma/SC**. UNESC. Criciúma - SC, 2015.

SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil**. Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2005.

SANTOS, Lázaro Matter. **A Caracterização do trabalhador autônomo no ordenamento Jurídico Brasileiro**. Monografia do curso de graduação em direito. Ijuí - RS 2012.

SADIR, Maria Angélica. LIPP, Marilda Novaes. **Influência do treino de controle de estresse nas relações interpessoais no trabalho**. O mundo da saúde, São Paulo, 2013.

Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/artigos/mundo_saude/influencia_treino_controle_estresse_relacoes.pdf. Acesso em: 13 de novembro de 2022.

SOUZA, E. M.d. (2014). **Metodologias e análises qualitativas em pesquisa organizacional – uma abordagem, teórica- conceitual**. Edufes.

SCHINAIDER, Chinara Mendes. **Inserção e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro**. Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2018.

SÉPE, Ana Carla Horst. **ESTRESSE X TRABALHO: Qualidade de vida nas organizações**. UNIFIL, Londrina, 2011.

SOUZA, Luan Henrique Fernandes. **As vantagens da elaboração e a implementação do plano de carreira dentro da empresa**. IMESA/FEMA. Assis - SP 2014.

SILVA, Amanda Maila de França. **MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UM ESTUDO DA VARIAÇÃO OCUPACIONAL ENTRE 2012-2020**. SUMÉ, 2021. 34 p Dissertação (TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA) - Universidade Federal de Campina Grande Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido Unidade Acadêmica de Gestão Pública, SUMÉ, 2021.

TAVARES, Sônia Prates Adonski, **A Evolução da mulher no contexto social e sua inserção no mundo do trabalho**. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ. Ijuí - RS, 2012.

TAYLOR, F. W. (1995). **Princípios da Administração Científica**. Editora Atlas S.A.

WALGER, C., Viapiana, L., & Barboza, M. M. (2014). **Motivação e Satisfação no Trabalho**. Editora Intersaberes.

ZANELLA, L. C. H. (2009). **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**, Florianópolis. UAB.

_____. 2013). **Metodologia de pesquisa**, Florianópolis. UFSC.