



FACULDADE METROPOLITANA DE MARACANAÚ
ADMINISTRAÇÃO

GEORGIA ARAUJO SOUSA

VIRANDO A MESA: EM BUSCA DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS

Um estudo aplicado com mulheres e futuras administradoras do mercado de trabalho.

MARACANAÚ-CE

2021

GEORGIA ARAUJO SOUSA

VIRANDO A MESA: EM BUSCA DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS

Um estudo aplicado com mulheres e futuras administradoras do mercado de trabalho.

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração da Faculdade Metropolitana de Maracanaú – UNIFAMETRO – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof.^a Dra. Kamila Nascimento.

MARACANAÚ-CE

2021

GEORGIA ARAUJO SOUSA

VIRANDO A MESA: EM BUSCA DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS
Um estudo aplicado com mulheres e futuras administradoras do mercado de trabalho.

Artigo TCC apresentada no dia XX de XX de 2021 como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração da Faculdade Metropolitana de Maracanaú – UNIFAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Kamila Lima do Nascimento
Orientador – Faculdade Metropolitana de Maracanaú

Prof^o. Luiz Cláudio Florêncio
Membro - Faculdade Metropolitana de Maracanaú

Prof^a Daniele Adelaide Brandão de Oliveira
Membro - Faculdade Metropolitana de Maracanaú

A professora Kamila Nascimento, que com sua dedicação e cuidado de mestre, orientou-me na produção deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida, pela inteligência e por todas as bênçãos e conquistas alcançadas através da minha fé. A minha querida e única irmã Georgiana Araujo Sousa, que em toda a minha vida escolar e acadêmica esteve presente me dando suporte, orientações e disciplinas inaplicáveis em salas de aula, gostaria de ressaltar que a amo muito. A minha querida mãe Jesus Ribeiro de Araujo, que mesmo em meio a dificuldades, nunca permitiu que terceiros falassem os destinos que eu deveria seguir e que nunca permitiu que me faltasse nada. Ao meu companheiro William Farias, que se manteve presente durante 10 anos em toda a minha vida e que foram os anos mais lindos e carregados de bons momentos, risadas e principalmente compreensão. Minha gratidão por todo suporte escolar, acadêmico, financeiro e psicológico. Ressalto a importância de você ter mudado completamente o meu ser, minha fé e toda a minha vida, são por esses e outros motivos que o amo verdadeiramente. Ao meu pai, Luís Bernardo, que não se encontra mais presente fisicamente, porém estará eternamente em meu coração, ele tinha como maior sonho me ver neste momento de conquista, o dedico minha vida acadêmica. Aos meus sobrinhos Rafael Severo e Severo Filho que, me veem como fonte de inspiração escolar e acadêmica, espero trazer orgulho e motivação para a vida de vocês. Ao meu cunhado Severo Costa, que de forma indireta contribuiu financeiramente com todo o meu processo acadêmico, minha gratidão por essa e por todas as maravilhas feitas por suas mãos em minha vida. Ao meu primo, mais chegado que irmão Cássio Albuquerque, que teve um papel fundamental em todo o meu processo acadêmico e tem uma função grandiosa em minha vida de ser meu orientador na minha carreira profissional, acadêmica, pessoal, sentimental e entre outros milhares, gostaria de ressaltar que o amo muito e agradecê-lo por todas as orientações, os conselhos e os *“puxões de orelha”*, serão por essas e por outras que o levarei em toda a minha vida. A minha orientadora Kamila Nascimento que, pacientemente orientou-me durante essa reta final de conclusão de curso. Aos meus colegas e amigos que de forma direta ou indireta contribuíram com o meu crescimento pessoal, acadêmico e profissional. Aos meus professores, coordenadores e todos os que fazem parte da equipe Unifametro, a minha eterna gratidão por me acolherem tão bem e por me capacitarem da melhor forma possível para o mercado de trabalho.

Quero pedir desculpa a todas as mulheres que descrevi como bonitas antes de dizer inteligentes ou corajosas, fico triste por ter falado como se algo tão simples como aquilo que nasceu com você fosse seu maior orgulho, quando seu espírito já despedaçou montanhas. De agora em diante vou dizer coisas como você é forte ou você é incrível, não porque eu não te ache bonita, mas porque você é muito mais do que isso. (Rupi Kaur; tradução de Ana Guadalupe, 2017)

VIRANDO A MESA: EM BUSCA DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS
Um estudo aplicado com mulheres e futuras administradoras do mercado de trabalho.

Georgia Araujo Sousa

RESUMO

Este estudo trata da igualdade de gênero no mercado de trabalho. A mulher foi inserida no mercado de trabalho gradativamente ao longo dos anos. Porém, ainda nos dias atuais percebe-se a existência da desigualdade em relação ao seu gênero. Para constatar essa hipótese foi realizada pesquisa com futuras administradoras que estão em fase final de curso para que as mesmas possam contar as perspectivas do atual mercado de trabalho e o que as mesmas esperam que ele os ofereçam quando chegar a oportunidade das mesmas ao gerir altos cargos nas empresas por onde as mesmas passarem. Trata-se de um levantamento realizado com 30 mulheres através de questionário fechado. Dentre os principais resultados, percebeu-se um alto nível de desemprego entre as entrevistadas, a preferência pela liderança do gênero feminino e o baixo índice de mulheres que tinham experiência como líderes. Nota-se, porém, que as mesmas esperam serem reconhecidas no seu futuro profissional.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Inclusão feminina no mercado de trabalho. Liderança feminina.

1 INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é igualdade de gênero nas empresas. Esse assunto já tem sido debatido na literatura há várias décadas, mas continua relevante, pois sabe-se através de estudos e pesquisas que a igualdade de gênero ainda não se tornou realidade na maioria dos países. No Brasil, apesar da ampla legislação para garantir tal igualdade, no dia-a-dia das instituições as denúncias de desigualdade seguem acontecendo e se destacando ainda mais com o uso recentes das redes sociais. Neste artigo, busca-se compreender a perspectiva das formandas do curso de administração do Centro Universitário Unifametro sobre o mercado profissional no que tange a igualdade entre os gêneros.

Em termos históricos, o assunto sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho começou a ser debatido ainda no século XIX, onde as mesmas lutaram pelos direitos da educação feminina, direito do voto e da igualdade entre os gêneros. Porém, a inserção das mulheres no mercado de trabalho em condições de igualdade é ainda um processo de construção.

De acordo com os dados do MEC, atualmente 57,2% da população formada, consta ser do sexo feminino e 42,8% são do sexo masculino, o que mostra que em termos educacionais as mulheres já se encontram em situação paritária. Entretanto, isso não significa que o gênero feminino possua o mesmo *status* que o gênero masculino no mercado de trabalho. Por isso, com o intuito de colaborar para esse debate, o objetivo da pesquisa é compreender e analisar o que as futuras administradoras esperam do mercado de trabalho em relação a inclusão delas com cargos e salários compatíveis. Com isso, poderemos ter uma visão de como elas avaliam o mercado no quesito igualdade de gênero.

Presume-se que, por possuírem um maior índice de escolaridade superior e maior conhecimento técnico para exercer cargos de gerências, as mulheres objetos deste estudo, deveriam ser contempladas com cargos e salários compatíveis aos seus conhecimentos escolares. Portanto, justifica-se a importância desse estudo, visando as futuras mulheres gestoras que teremos em nosso mercado profissional e que as mesmas terão grandes chances de reverterem essa situação que as inibem de colocarem em prática o que adquiriram em ensinos superiores, somente por causa do gênero sexual.

O método científico utilizado para a realização deste arquivo foi um estudo de caso com coleta de dados no Centro Universitário Unifametro, via pesquisa quantitativa e qualitativa, onde os dados são referentes às perspectivas das formandas do curso de administração e sua visão sobre a igualdade de gênero no mercado e o que elas podem fazer em relação a desigualdade de gênero.

2 TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Nas próximas páginas será apresentado o contexto histórico e conceitual referente à discussão sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Trata-se da base teórica utilizada por este estudo e que serviu como suporte para a análise.

2.1 Inclusão do gênero feminino no mercado de trabalho

A introdução da mulher no mercado de trabalho se deu principalmente através das duas grandes guerras mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945). “Os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho” (LESKINEN, 2004, p.05). Antes disso, com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, muitas mudanças começaram a surgir no mercado trabalhista, incluindo a revolução industrial.

A mão de obra feminina já era solicitada nas empresas especialmente pelo fato das mulheres concordarem em receber salários inferiores aos da mão de obra masculina. Com receio do desemprego, as mulheres eram sujeitas a absurdas cargas horárias, entre 14 a 16 horas de trabalho por dia, exercendo atividades sobrecarregadas, trazendo danos psicológicos e físicos, comprometendo a saúde das mesmas. Entretanto, era ainda uma pequena parcela da população feminina que participou à época nos trabalhos das indústrias, sendo a maioria ainda dedicadas aos trabalhos do lar.

A partir das duas grandes guerras e do necessário trabalho das mulheres na ocupação dos cargos deixados pelos homens que se observou uma mudança social em relação à valorização da mão de obra feminina. Esta mudança é bastante relevante do ponto de vista do imaginário social associado ao papel da mulher, contudo, no Brasil, onde esses períodos entre guerras foram sentidos com menor impacto, o

trabalho da mulher ficou por muito tempo restrito ao trabalho doméstico remunerado e a outras poucas frentes de trabalho. Segundo Leone (2017, p.39):

O emprego doméstico remunerado abrangeu quase um quinto das oportunidades de emprego para as mulheres nessa década. Além disso, houve crescimento do emprego em educação e saúde, em trabalhos por conta própria, sem carteira em pequenos estabelecimentos e em serviços pessoais, os quais são tradicionalmente ocupados por mulheres.

Contudo, recentemente, pela primeira vez na história, após muitos anos, os homens tiveram resultados inferiores aos das mulheres no quesito empregabilidade sendo que as mulheres apresentaram uma taxa crescente de participação no mercado de trabalho, enquanto os homens apresentaram uma taxa decrescente. “A taxa média de participação masculina cai de 71% em 1991, para 70% em 2000 e para 67% em 2010, enquanto a taxa de participação feminina passa de 32% em 1991 para 44% em 2000 e 49% em 2010” (MONTALI, 2017, p. 66).

Entretanto, apesar dos avanços, ainda é visível as condições desfavoráveis de trabalho em que as mulheres são sujeitas a enfrentarem em seus cotidianos. Infelizmente ainda não são todos os cargos que as mulheres podem alcançar. Ainda existe uma barreira que as impede de alcançar grandiosos cargos que homens conseguiram ocupar. “Pouco se alterou a inserção das mulheres na estrutura ocupacional, de forma que elas continuaram concentradas em atividades relacionadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado” (TEIXEIRA, 2017, p. 22).

São inúmeras as promessas ditas que, a inserção feminina ganhará dimensões gradativamente no mercado de trabalho. Porém, de nada adiantará ocupar cargos inferiores aos cargos masculinos. Ainda que exista paridade de gêneros nos mercados, deve-se levar em consideração a paridade de cargos ocupados.

2.2 A desigualdade de gênero na contratação

Nos anos de 1980, uma baixa porcentagem de mulheres trabalhava com carteira assinada. Mas, isso tem mudado ao longo dos anos, lentamente. De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2015) do Ministério do Trabalho e Emprego, desde a Constituição Federal de 1988, a inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido crescente. A participação feminina no total dos empregos formais aumentou de 33,9%, em 1988, para 36,9%, em 1994, e 39,1%, em

1999. Na década seguinte houve uma desaceleração, mas a taxa seguiu aumentando: 40,0% em 2004 e 41,4% em 2009. Em 2015, a força de trabalho feminina correspondia a 43,7% dos empregos formais no País.

Com o objetivo de corrigir os desequilíbrios durante a contratação, a mulher tem se preparado academicamente e profissionalmente para competir uma vaga com homens, a fim de assegurar a igualdade nos resultados pós seleção.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), as mulheres integravam 54,5% da força de trabalho no Brasil, em 2019. Enquanto aos homens, esse percentual 73,7%. Esses dados são compostos por pessoas empregadas e/ou em busca de empregos.

Segundo dados apontados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres poderiam ter uma grande chance de expandir a economia brasileira em até oito anos, com a contratação de mais mulheres para o mercado de trabalho (WENTZEL, 2017). Ainda é possível que ocorra paridade nas contratações empresariais. É possível que exista 50% de colaboradores masculinos e 50% de colaboradoras femininas. Mas, em casos de desigualdade de cargo, essa paridade tornara-se em vão.

2.3 A desigualdade de salários

Uma farta literatura já comprovou que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro estruturam-se principalmente por meio da concentração das mulheres em setores e ocupações tradicionalmente associados ao sexo feminino, e se manifestam em desigualdades salariais.

Existe uma grande diferença do salário recebido entre o homem e a mulher. “Os dados da PNAD de 2005 indicam uma discrepância de aproximadamente 20% em favor dos homens” (ARAÚJO; RIBEIRO, 2002, p. 02). O gênero feminino chega a receber valores inferiores ao gênero masculino, ambos exercendo a mesma profissão. “É importante ressaltar, porém, que a discriminação de gênero se traduz em maior desigualdade de remunerações entre homens e mulheres no caso dos empregados com nível superior de educação” (LEONE; TEIXEIRA, 2013, p. 22).

As mulheres são maioria entre os empregados registrados que possuem escolaridade mais elevada (nível de ensino superior completo ou pós-graduação): 59,1% em 2015. Entre esses empregados com

escolaridade superior (que correspondem a 20% do total), o salário médio das mulheres continua bem inferior ao dos homens: R\$ 4.360,00 contra R\$ 7.004,70 (diploma de graduação); R\$ 5.991,20 contra R\$ 8.594,00 (mestrado); R\$ 9.190,10 contra R\$ 11.334,00 (doutorado). Ou seja, no segmento com maior grau de instrução, a remuneração média feminina corresponde a apenas 62,2% da remuneração média masculina se ambos possuem o diploma de graduação; 69,7% se ambos possuem o mestrado; e 81,1% se ambos possuem o doutorado. Continua a acentuada a discriminação de gênero entre profissionais que competem pelos melhores postos de trabalho (RAIS, 2015).

Apesar das inúmeras constatações da desigualdade salarial entre gêneros, leva-se em consideração o fato de não poder atribuir a discriminação como um todo. Visto que, as empresas que visassem somente o lucro, contratariam apenas mulheres. Observa-se que o tema sofre determinadas divergências de literatura. Mas, apesar da diferença salarial existir e persistir, a mulher está conseguindo ocupar gradativamente o mercado de trabalho e conseqüentemente, ao longo dos anos, conseguirão a paridade em termos de admissão e salários.

2.4 A preferência ou a maioria masculina nos cargos de liderança

Muitos estudos foram e ainda estão sendo feitos para discutir o melhor gênero sexual de liderança. Segundo Maximiano (2002, p. 202), “liderança é a capacidade pessoal de aglutinar e influenciar pessoas para a realização de objetivos”. De modo geral, existem determinadas diferenças entre a liderança feminina e a masculina e os motivos pelos quais os homens as exercem mais do que as mulheres. É muito comum ver o homem líder como uma pessoa mais rude/agressiva, independente, competitiva, destemido, lógico, ambicioso, pouco emocional e afetivo. “As mulheres precisam ser como ouro para ser vistas como prata” (HOLLANDER, 1985, p. 589 APUD GOMES, 2009 p. 17). Enquanto as mulheres são vistas como religiosas, gentil, dóceis, calmas, sensíveis, submissas e “humanas”. São por motivos de temperamento que, os homens são mais solicitados para exercerem cargos de lideranças. Mas, segundo Eagly (2013, p. 04) “existe uma crença de que os líderes do sexo feminino, em comparação com os líderes masculinos, são menos hierárquicos, mais cooperativo e colaborativo, e mais orientada para aumentar a autoestima dos outros”.

Embora alguns autores reforcem que não existem diferenças de lideranças entre os gêneros, as opiniões ainda são controversas. Pois, não se aplica essa igualdade

em prática. Apesar das divergências entre os estudos, o fato de ambos os gêneros adotarem medidas de lideranças diferenciadas, tem despertado grande interesse nas empresas, fazendo com que as mesmas busquem saber em processo seletivo quais medidas ambos contratados farão em seu posto de líder.

Considerando que as empresas são fortemente influenciadas por valores e crenças culturais de muitos anos atrás, onde a sociedade ainda conserva o viés de gênero masculino, caracterizado pelo porte de chefiar, comandar e liderar, ainda é visto como atividade masculina. “Mas, o que ocorre é que os empregadores preferem contratar homens, na maioria das vezes, em razão de enxergarem as mulheres como detentoras de certas “limitações” para preencherem determinados cargos” (CHÁVEZ; RÍOS, 2014). Ou seja, as empresas enxergam mulheres como pessoas fragilizadas, limitadas para altos cargos ocupados nas empresas.

Como resultado, a participação feminina de liderança empresarial, tem reflexo negativo de baixa taxa quando comparado com a participação de liderança masculina. “Como as mulheres são pré-julgadas com base no papel social historicamente atribuído a elas, as líderes femininas não são bem-aceitas, pois os atributos do líder acabam sendo associados às características masculinas” (EAGLY; KARAU, 2002). Ainda que, mulheres possam e consigam exercer atividades de líderes, as mesmas ainda enfrentam discriminação e rejeição por parte dos colaboradores da empresa. Isso se dá pelo fato de não saberem respeitar, aceitar e lidar com o comando de uma mulher. E por mais que consigam assumir cargos de líderes, as mulheres ainda estão sujeitas a lidarem com dificuldade para se imporem em relação aos demais colaboradores pois, ainda que as mesmas exerçam cargos superiores, muitos descumprem e desrespeitam suas ordens.

3 METODOLOGIA

Para produzir os resultados deste trabalho, o método utilizado foi um estudo de caso, com coleta de dados de uma pesquisa quantitativa. Conforme Chizzotti (2003), “o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa cujo propósito é coletar dados pertinentes ao objeto de estudo para compreendê-lo em profundidade, a fim de extinguir dúvidas, explicar questões relevantes e sugerir potenciais ações futuras”.

Foi realizada uma pesquisa com um grupo de mulheres formandas em administração na UNIFAMETRO, polo de Maracanaú-Ce. Trata-se de um grupo com exatas 30 (trinta) mulheres que representaram o curso de administração, onde as mesmas foram questionadas via *google forms* sobre as perspectivas que tinham e têm sobre o mercado de trabalho e o que elas buscam e esperam dele.

Neste formulário, contém algumas perguntas onde pude coletar o perfil de amostra das entrevistadas. Foi perguntado idade, situação de empregabilidade e satisfação do trabalho. Além da amostra, foi realizado um questionário de 06 (seis) perguntas, onde as mesmas foram questionadas sobre a preferência de liderança de gênero, ocupação de cargo de líder, casos de discriminação e desigualdade com as mesmas, percepção sobre a desigualdade no trabalho brasileiro, desigualdade no acesso as vagas e oportunidades com relação escolar e acadêmica, expectativas futuras para os cargos que as mesmas irão exercer a alguns anos futuros.

A coleta de dados e amostra de perfil foi realizada do dia 02/11/2021 ao dia 10/11/2021.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

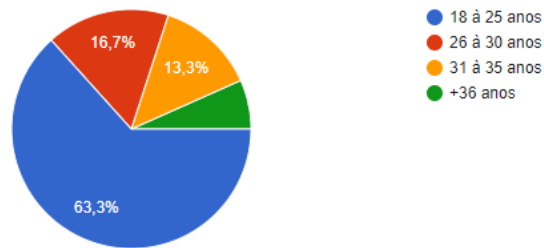
Os resultados obtidos através da aplicação da pesquisa via *Google Forms* estão expressos nos gráficos a seguir, onde os três primeiros mostram resultados de coleta de dados do perfil de cada uma das 30 entrevistadas e os seguintes expressam resultados de perguntas realizadas para que as mesmas possam responder os gêneros de cada liderança.

4.1 Idade das respondentes

O gráfico 1 mostra a idade de cada entrevistada. Percebe-se que, em sua maioria, cerca de 63,3% das respondentes possuem idades entre 18 e 25 anos. Outras 16,7% possuem idades entre 26 e 30 anos. Apenas 13,3% das mulheres têm mais de 31 e outras 6,7% estão com mais de 36 anos.

Gráfico 1 - Idade

Idade:
30 respostas



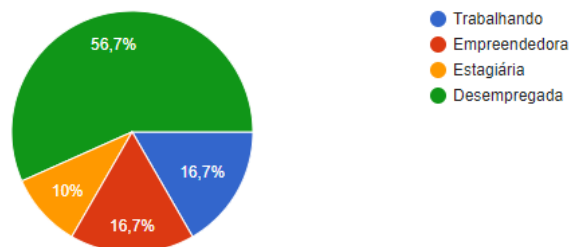
Fonte: elaboração própria, 2021.

4.2 Situação de empregabilidade

O gráfico 2 mostra a situação de empregabilidade de cada entrevistada. Percebe-se que pela maioria, 56,7% de mulheres estão desempregadas, 16,7% são de mulheres que estão trabalhando e outras 16,7% são de mulheres empreendedoras e 10% são de mulheres estagiárias.

Gráfico 2 – Situação de empregabilidade

Situação de empregabilidade:
30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

São vários os fatores que podem explicar as porcentagens intercaladas entre números negativos e positivos. No gráfico 1, pode-se perceber que maioria das entrevistadas têm idades entre 18 e 25 anos e percebe-se que no gráfico 2, 56,7% das mulheres encontram-se desempregadas, isso ocorre porque maioria delas ainda estão adquirindo experiência acadêmica e a taxa de desemprego acontece porque mai-

oria das empresas buscam colaboradores com currículos de experiências profissionais. Por se tratar de mulheres com faixa etária entre 18 e 25 anos, a maioria das entrevistadas (63,3%) ainda estão em fase de adquirir conhecimento e experiência tanto acadêmica quanto profissional.

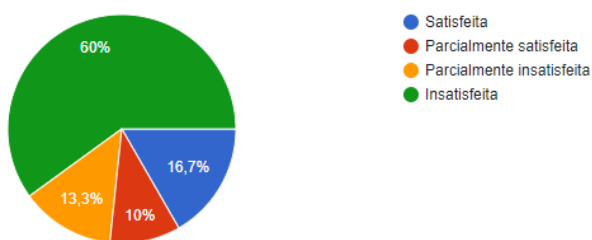
4.3 Satisfação no trabalho

O gráfico 3 expressa a satisfação no trabalho das participantes e percebe-se que 60% das mulheres encontram-se insatisfeitas em seus trabalhos, 16,7% estão satisfeitas, 10% parcialmente satisfeitas e 13,3% parcialmente insatisfeitas.

Gráfico 3 – Satisfação no trabalho

Satisfação no trabalho:

30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

Percebe-se no gráfico 3 que a taxa de mulheres insatisfeitas com o atual emprego é altíssima, chegando a uma porcentagem de 60%. São inúmeros fatores que contribuem para tal insatisfação. Seja qualidade de vida, remuneração, tratamento psicológico, segurança e mais. Também deve-se salientar que a insatisfação também pode estar relacionada à própria situação de desemprego, considerando que esta é a condição da maioria das participantes.

4.4 Preferência de gênero na liderança

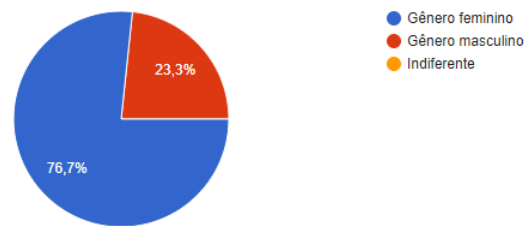
O gráfico 4 expressa a preferência de gênero para exercer um cargo de lide-

rança na empresa onde as mesmas trabalham. Nota-se que 76,7% preferem um gestor feminino e 23,3% preferem um gestor masculino.

Gráfico 4 – Como colaborador, qual gênero preferencialmente você gostaria que exercesse o cargo de líder em sua empresa?

Como colaborador, qual gênero preferencialmente você gostaria que exercesse o cargo de líder em sua empresa?

30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

No gráfico 4, nota-se um alto índice de preferência pelo gênero feminino como líder em uma empresa. Uma possível explicação poderia ser a própria afinidade das entrevistadas com pessoas do mesmo gênero. Outra possível explicação seria o estilo de liderança que as mulheres exercem. Pesquisa posterior poderia esclarecer esta questão contrastando os estilos de liderança que cada gênero costuma assumir.

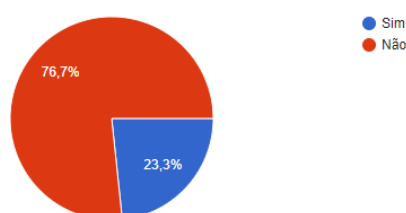
4.5 Experiência em liderar

O gráfico 5 expressa a porcentagem de entrevistadas que já tiveram a chance de ser líder e 76,7% responderam que não tiveram a chance de liderar ou gerir uma empresa e 23,3% responderam que já tiveram a oportunidade de gerir determinado cargo de líder em alguma empresa.

Gráfico 5 – Você já esteve em algum cargo de liderança?

Você já esteve em algum cargo de liderança?

30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

Um dos fatores que podem ter contribuído para tal porcentagem negativa, seja a falta de experiência, visto que, a maioria das mulheres destacaram na pesquisa que são muito jovens e ainda estão desempregadas.

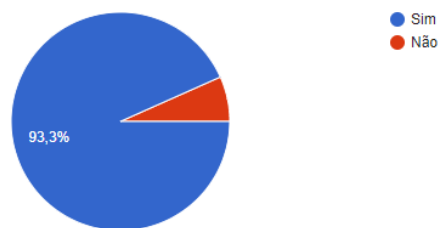
Cerca de 56,7% afirmaram estar em situação de desemprego e esse fator contribuiu para que 76,7% das mulheres nunca estivessem em situação de liderança.

4.6 Discriminação no cargo de liderança

O gráfico 6 expressa a porcentagem de mulheres que já exerceram algum cargo de liderança e se sentiam oprimidas, rejeitadas, menosprezadas ou desiguais ao gênero masculino em termos financeiros e de ocupação de cargos. Ao todo 93,3% das mulheres responderam que já sofreram algum tipo de desigualdade e opressão, mesmo em cargos de liderança e 6,7% disseram que não sofreram.

Gráfico 6 – Se você exerceu algum cargo de liderança, você sentiu-se discriminada, rejeitada, menosprezada ou sentiu-se desigual perante atividades do cargo e ou salário?

Se já exerceu algum cargo de liderança, você sentiu-se discriminada, rejeitada, menosprezada ou sentiu-se desigual perante atividades do cargo e ou salário?
30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

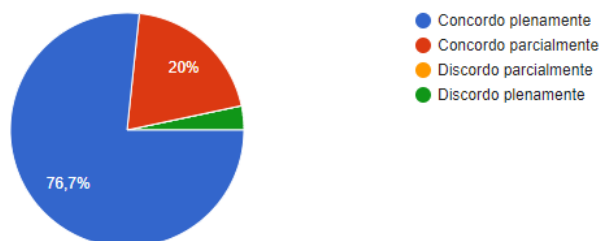
4.7 Desigualdade de gênero no trabalho no Brasil

O gráfico 7 expressa a porcentagem de mulheres que concordam que existe desigualdade de gênero no trabalho no Brasil. Dentre as respondentes, 76,7% de mulheres concordaram plenamente que existe tal fato, 20% concordaram parcialmente e 3,3% discordaram plenamente.

Gráfico 7 – Você concorda que existe desigualdade no trabalho no Brasil?

Você concorda que existe desigualdade de gênero no trabalho no Brasil?

30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

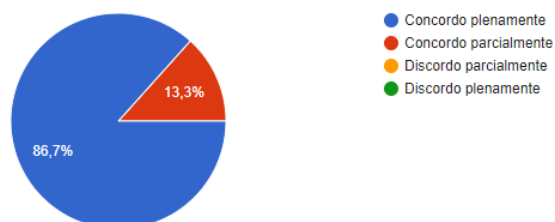
4.8 Desigualdade no acesso às vagas de trabalho entre os gêneros

O gráfico 8 expressa a porcentagem de mulheres que concordaram ou discordaram que apesar do mesmo grau de escolaridade serem semelhantes em ambos os sexos, ainda existe desigualdade no acesso às vagas de trabalho. Dentre as respostas, 86,7% das entrevistadas concordaram com tal desigualdade e 13,3% não concordaram.

Gráfico 8 – Na sua opinião, apesar do mesmo grau de escolaridade serem semelhantes em ambos os sexos, ainda existe desigualdade no acesso às vagas de trabalho entre os gêneros?

Na sua opinião, apesar do mesmo grau de escolaridade serem semelhantes em ambos os sexos, ainda existe desigualdade no acesso as vagas de trabalho entre os gêneros?

30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

4.9 Você, como futura administradora de grandes empresas, o que espera que o mercado venha a lhe oferecer daqui a alguns anos?

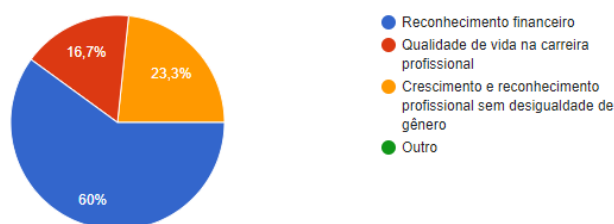
O gráfico 9 expressa a expectativas das respondentes para o futuro mercado de trabalho e 60% das mulheres esperam que o mercado de trabalho as ofereçam

reconhecimento financeiro paritário ao gênero masculino, 23,3% esperam que o mercado as ofereçam crescimento e reconhecimento profissional sem desigualdade de gênero e 16,7% das mulheres esperam qualidade de vida na carreira profissional.

Gráfico 9 – Você, como futura administradora de grandes empresas, o que espera que o mercado venha a lhe oferecer a alguns anos?

Você, como futura administradora de grandes empresas, o que espera que o mercado venha a lhe oferecer a alguns anos?

30 respostas



Fonte: elaboração própria, 2021.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa realizada foi explorar e coletar dados através de uma pesquisa realizada via *Google Forms* com acadêmicas e formandas do curso de Administração, especificamente da faculdade Unifametro com polo em Maracanaú-Ce.

Procurou-se observar e identificar o índice de formandas que já sofreram quaisquer tipos de atos desiguais ocasionados apenas por serem de gênero feminino e através destes casos, poder coletar informações precisas das expectativas que as mesmas esperam dos futuros cargos que serão ocupados por elas em determinadas empresas do mercado de trabalho.

Tais dados ajudaram a pesquisa a concluir que existe um alto índice de acadêmicas desempregadas, cujo as mesmas têm idades entre 18 e 25 anos e percebe-se uma grande insatisfação com aquelas que se encontram empregadas.

Nota-se que, em quesito de preferência de gênero para liderança empresarial, detectou-se uma grande porcentagem em favor do sexo feminino. Por outro lado, existe uma enorme porcentagem negativa e de suma relevância para o mercado de trabalho, cujo dados apontam que a maioria das mulheres nunca ocuparam ou estiveram perto de ocupar algum cargo de liderança em determinada empresa.

Aquelas mulheres que já foram ou ocupam cargos de liderança, relatam que sofreram ou sofrem casos de desigualdade de gênero, opressões, discriminações e outros apenas por serem do sexo feminino.

Percebe-se notoriamente que grande porcentagem de formandas concordam plenamente que existe desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. A maioria concorda que a mão de obra feminina ainda sofre de maneira direta ou indireta determinados casos de desigualdade de gênero nas empresas.

Recomenda-se para pesquisas futuras um aprofundamento das perspectivas das mulheres com perguntas abertas e aprofundadas em que possam externar suas experiências e o porquê relatam sua preferência pela liderança feminina.

REFERÊNCIAS

KESSLER, R. et tal. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública**. Scielo. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/tCzL-BJyCbWjsr5bkQnnZ7bm/?lang=pt> Acesso em 05 de setembro de 2021.

OST, STELAMARIS. **Mulher e mercado de trabalho**. Âmbito jurídico. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/amp/> Acesso em 05 de setembro de 2021.

RABIOGLIO, etc tal. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. EcoUnicamp. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>. Acesso em 12 de setembro de 2021.

TAMARINDO, WEISHAUP. **Discriminação de gênero em grandes empresas do Brasil**. Scielo. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 13 de setembro de 2021.

MATTE, L. **A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil**. Repositório anima educação. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/12086/2/TCC%20-%20finalizado%20em%2020-11-2017.pdf>. Acesso em 13 de setembro de 2021.

FUKUDA, P. **Práticas discriminatórias contra o trabalho da mulher**. Acervo digital. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/39085/M462.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 20 de setembro de 2021.

BAYLÃO, SCHETYINO. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. AEDB. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em 22 de setembro de 2021.

FAGUNDES, PONTUAL. **Diferenciais de salários por gêneros no Brasil.** UFGRS. Disponível em: https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf. Acesso em 25 de setembro de 2021.

OLIVEIRA, F. **Liderança e Gênero: estilos, estereótipos e percepções masculinas e femininas.** Repositório UFPE. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/15653/1/DIS-SERTA%C3%87%C3%83O%20%282015-02-26%29%20-%20FL%C3%81VIA%20DANIELLE%20SANTOS%20OLIVEIRA.pdf>. Acesso em 01 de outubro de 2021.

Anexo I

Questionário aplicado via *Google Forms*:

1) Idade:

- 18 à 25 anos
- 26 à 30 anos
- 31 à 35 anos
- +36 anos

2) Situação de empregabilidade:

- Trabalhando
- Empreendedora
- Estagiária
- Desempregada

3) Satisfação no trabalho:

- Satisfeita
- Parcialmente satisfeita
- Parcialmente insatisfeita
- Insatisfeita

4) Como colaborador, qual gênero preferencialmente você gostaria que exercesse o cargo de líder em sua empresa?

- Gênero feminino
- Gênero masculino
- Indiferente

5) Você já esteve em algum cargo de liderança?

- Sim
- Não

- 6) Se já exerceu algum cargo de liderança, você sentiu-se discriminada, rejeitada, menosprezada ou sentiu-se desigual perante atividades do cargo e ou salário?
- Sim
 - Não
- 7) Você concorda que existe desigualdade de gênero no trabalho no Brasil?
- Concordo plenamente
 - Concordo parcialmente
 - Discordo parcialmente
 - Discordo plenamente
- 8) Na sua opinião, apesar do mesmo grau de escolaridade serem semelhantes em ambos os sexos, ainda existe desigualdade no acesso as vagas de trabalho entre os gêneros?
- Concordo plenamente
 - Concordo parcialmente
 - Discordo parcialmente
 - Discordo plenamente
- 9) Você, como futura administradora de grandes empresas, o que espera que o mercado venha a lhe oferecer a alguns anos?
- Reconhecimento financeiro
 - Qualidade de vida na carreira profissional
 - Crescimento e reconhecimento profissional sem desigualdade de gênero
 - Outro