



JUNTOS SOMOS O FUTURO

FACULDADE DE EDUCAÇÃO DE JARU

Sociedade Rondoniense de Ensino Superior Dr. Aparício Carvalho de Moraes LTDA.

Credenciada pela Portaria nº 563 de 22/03/2001.

CNPJ: 03.524.789/0001-78

AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO REALIZADO COM ESTUDANTES DA FACULDADE FIMCA/UNICENTRO DO MUNICÍPIO DE JARU

SANTOS, Raniely Oliveira¹.
MUQUIUTTI, Eliane².

RESUMO

As mulheres e o mercado de trabalho, um estudo como o objetivo de demonstrar a evolução da mulher no mercado de trabalho no município de Jaru. Para objetivar os pontos abordados, foram feitas pesquisas exploratórias, com aplicações de questionários claros para uma padronização no assunto. Os resultados buscam familiarizar o tema, tornando-o claro, e acessível uma vez que os questionamentos foram feitos de forma ampla para que haja uma maior compreensão e conhecimento social ao que se diz respeito a este artigo. De início, utilizou-se de métodos da pesquisa bibliográfica, para que pudesse obter resultados a cerca das ideologias e, também, para realizar um comparativo em relação a diversas opiniões que abrange este assunto. Conclui-se com a realização desta pesquisa, que ainda existem diversas desigualdades entre homens e mulheres, e muitas vezes, não presta atenção a esses detalhes. As mudanças ainda estão a passos lentos, em relação à igualdade de direitos, e que ainda não atingiu a sua totalidade. Para isso a mulher precisa ter mais participação na sociedade para reverter esse quadro e a mulher poder evoluir mais no mercado de trabalho.

Palavras – chave: Mercado de trabalho. Mulheres. Desigualdade.

ABSTRACT

¹ Graduanda em administração pela FIMCA/UNICENTRO. E-mail: ranielyoliveira7@gmail.com.

² Professora Orientadora: Graduada em Administração pela Unicentro – Faculdade de Educação de Jaru. MBA Gestão de Negócios pela Faculdade São Lucas. Metodologia e Didática do ensino superior pela Unicentro. Gestão Pública e responsabilidade Fiscal pela Universidade Aberta do Brasil. Gestão Pública pela Universidade Federal de Rondônia – Unir. Graduada em Serviço Social pela Universidade Norte do Paraná. Pós-graduada em gestão de clínica de redes pelo Hospital Sírio Libanês. Pós-graduanda em Gestão de Políticas Públicas pela FIMCA/UNICENTRO. E-mail: eliane.muquiutti@gmail.com.

Women and the labor market, a study aimed at demonstrating the evolution of women in the labor market in the municipality of Jarú. In order to objectify the points addressed, exploratory research was done, with applications of clear questionnaires for standardization in the subject. The results seek to familiarize the theme, making it clear and accessible since the questions were asked in a broad way so that there is a greater understanding and social knowledge regarding this article. Initially, methods of bibliographical research were used, so that it could obtain results about the ideologies and, also, to make a comparative in relation to diverse opinions that covers this subject. It concludes with the realization of this research, that there are still several inequalities between men and women, and often, does not pay attention to these details. The changes are still at a slow pace, in relation to equal rights, and have not yet reached their full potential. For this, women need to have more participation in society to reverse this situation and women can evolve more in the labor market.

Keywords: Labor market. Women. Inequality.

1 INTRODUÇÃO

Embasado em pesquisas e artigos, o seguinte artigo científico tem como objetivo explicar diversos pontos relacionados ao tema “As mulheres e o mercado de trabalho”, foram efetuadas algumas pesquisas para que possa ser mais detalhado a respeito do tema, como questionários aplicados com as acadêmicas dos cursos de administração, pedagogia, ciências contábeis, e biologia da FIMCA/UNICENTRO na cidade de Jarú.

Através dos estudos e pesquisas, foi identificado alguns problemas enfrentados, as motivações, diferenças por elas enfrentadas, incentivos propostos no mercado de trabalho atual, tais como novas tendências, diferencial nas questões de educação e culturais.

Não é de agora, que todos sabem, do árduo esforço que a mulher desempenha, no mercado, que não é de hoje, que se dispõe a administrar a família cuidando do lar, filhos, esposo, lavouras, animais. Enquanto o homem tem a figura protetora e provedora da subsistência familiar. Nos dias atuais, vivem-se outra realidade, as

mulheres estão cada vez mais estudando e permitindo-se novas prioridades em suas escolhas, como postergar a menstruação. Maternidade, casamento, cada vez mais tarde, liderando empresas, intercalando a família e o trabalho em tempo integral.

Com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, ocorreram várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino. O crescimento intenso da maquinaria, e um rápido desenvolvimento tecnológico fizeram com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia, e um salário inferior ao do homem (KÜHNER, 1977, apud, QUERINO, et al, 2012).

Entende-se que, com o aumento da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho, as jornadas de trabalho das mulheres são ainda mais intensificadas, uma vez que, além da carga horária em seus devidos empregos, elas ainda cumprem uma extrajornada de trabalho, sendo afazeres domésticos: como cuidado com os filhos, marido, enfim, a família e o lar.

Na, discussão do por que, em meio a tantas evoluções, a desigualdade de gênero persiste, pode-se dizer que a infraestrutura necessária para permitir o alcance dos objetivos feministas da libertação da mulher, não está estabelecida adequadamente ou até mesmo inexistente, o mesmo acontecendo relativamente à esfera privada, onde a partilha das tarefas é feita apenas por uma minoria de casais, já que poucos são os casos em que os homens partilham todas as responsabilidades da casa ou o cuidado prestado às crianças (NOGUEIRA, 2004, apud BORGES, 2009 p. 17).

Mesmo que as mulheres no mercado competitivo, não deixem de estar presente em seus lares, educando, organizando, ainda que não haja facilidade para conciliar os dois tipos de trabalhos rotineiros em suas vidas.

A mulher desde os tempos mais remotos era vista como a responsável unicamente pelo lar, delegando as atividades domésticas como cozinhar, lavar e educar os filhos. Com o passar do tempo, foi sendo reconhecida essa visão sobre a mulher, que muito é devido à grande competitividade que está presente na sociedade.

De acordo com as perguntas direcionadas as acadêmicas, entrevistadas no período de 3 semanas, no mês de novembro, a busca de melhoria de vida, reconhecimento do potencial, independência financeira, atividade ocupacional no meio

social, são alguns motivos pontuados por acadêmicas da Faculdade FIMCA/UNICENTRO de Jarú.

Tratar de um assunto ainda não muito abordado na atualidade, trazer para a realidade, as dificuldades enfrentadas por mulheres nas empresas, ou até mesmo em seus respectivos lares, considerando que as mesmas podem ou não, possuir de uma árdua jornada de trabalho, onde estão habitualmente, assumindo uma extrajornada, que segue a partir do momento em que chegam a suas casas.

O trabalhador doméstico é a pessoa que presta serviços de natureza contínua e sem fins lucrativos à pessoa ou família, na sua residência. “O emprego doméstico é um dos maiores “guetos” femininos, na medida em que se trata de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são do sexo feminino” (BRUSCHINI e LOMBARDI, 1999, apud PEREIRA, et al, 2005, p. 3).

Segundo Bruschini e Lombardi (1999) apud Pereira, et al, (2005), o serviço doméstico abrange 1/5 da mão-de-obra feminina. Estas podem ser mensalistas ou diaristas, para todo o serviço ou faxineira. As faxineiras ou diaristas trabalham como autônomas. As empregadas que moram no emprego são as mais pobres, negras, jovens, solteiras e migrantes.

Outro assunto a ser visto, é fator raça, condição financeira, idade, dessas mulheres que hoje ocupam as organizações e exercem diferentes funções, com máximo esforço e excelência.

A igualdade de gênero já é objeto de luta há várias décadas. Mulheres, insatisfeitas com sua condição de submissão, buscaram, através de sua força, estar a frente de seu tempo, impor a sociedade uma nova condição: de independência, de liberdade, de altruísmo em relação aos homens. Mulheres vêm lutando, não somente por igualdade de condições em seus lares, fazendo do homem responsável também por tarefas domésticas, mas também em seu trabalho, nos seus salários. Hoje, percebe-se ainda a grande diferença salarial de um mesmo cargo para homens e mulheres.

Nesse sentido,

[...] defender a igualdade entre os homens e as mulheres, ou os meninos e as meninas, é tão importante como combater a violência doméstica, ou capacitar populações de baixa renda. Ensinar que os direitos deverão ser iguais, assim como as oportunidades e o desempenho, são temas obrigatórios a par de muitos outros ensinamentos curriculares (MACHADO, 2013, apud, DIOTTO, et al, 2015, p.10).

O tema tem como objetivo, desempenhar um esclarecimento sobre o trabalho árduo da mulher no mercado, e o pouco reconhecimento que as mesmas ainda enfrentam, ou até mesmo a discriminação do papel que empenha na sociedade empresarial.

Assim, o objetivo geral deste trabalho é demonstrar a evolução da mulher no mercado de trabalho no município de Jarú. E como objetivos específicos: Identificar o crescimento da participação feminina como liderança no município de Jarú, as discriminações, os preconceitos que existem em relação à mulher, enquanto profissional em sua área de atuação no município de Jarú. Mensurar o quantitativo de acadêmicas no mercado de trabalho de Jarú. Demonstrar os fatores que influenciam a inserir no mercado de trabalho. Comparar as pesquisas realizadas sobre o tema com os dados coletados por meio de questionários aplicados as acadêmicas estão inseridas no mercado de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 As mulheres e o mercado de trabalho

Uma pesquisa feita, para que se possa entender melhor, quais são os papéis das mulheres em seu meio social, sendo trabalho, casa, convívio com os amigos. As mulheres sempre desempenharam um papel fundamental na vida das famílias: o cuidar. E quando ingressaram no mercado de trabalho, os cargos ocupados também estavam vinculados “ao cuidar”: enfermeira, professora, doméstica.

Segundo Teixeira (2005) apud, Baylão et al, (2014, p.5)

Nos últimos cinquenta anos o contínuo crescimento da participação feminina é explicado por uma combinação de fatores econômicos e culturais. “Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade”.

Profissões as quais a mulher demonstre facilidade maior, mesmo sendo consideradas aptas pra todas e qualquer profissão que o mercado de trabalho venha oferecer.

2.2 A participação da mulher no mercado de trabalho

Devido à inserção das mulheres no mercado de trabalho, é possível ver que a sociedade passou por alterações significativas nas últimas décadas, o que tem demonstrado resultados satisfatórios.

Conforme descreve Marques et al (2001), apud, Jagnow e Engel (2013, p.6) “houve um rompimento de barreiras importantes, como educacional, reprodutiva e ocupacional”. Com isso ampliou-se a sua participação em diferentes instâncias da vida na sociedade.

“As mulheres passaram de geradoras de vida para ocuparem toda a sociedade com um papel de desenvolvimento na economia norteando cada um dos pilares do desenvolvimento social a partir de ocupação de postos de trabalho” (ROUSSEFF, 2013, apud, JAGNOW e ENGEL, 2013, p.6).

Como já mencionado no presente artigo, a mulher vem cada vez mais ocupar seus lugares em diferentes setores, o que expandi a visão dos demais, que veem a mulher como um ser frágil, que fica apenas em casa, cuidado de sua família.

É possível observar esse resultado de acordo com as palavras de Madalozzo (2011) apud, Jagnow e Engel (2013, p.6) “ressalta que o papel da mulher na sociedade nas últimas décadas foi marcante devido ao aumento constante do trabalho da mulher no mercado”.

2.3 Preconceito e discriminação da mulher no mercado de trabalho

O modelo de família patriarcal existe antes mesmo da Idade Média e até hoje perdura. No entanto, tem experimentado um declínio significativo ao longo do tempo. Nele, é a ação do homem (forte) sobre a mulher (fraca) que vigora, cabendo a ela

cuidar da casa, dos filhos e do marido em tempo integral, ou seja, desenvolver o papel de esposa que cuida do lar e dos familiares.

O que se torna irrelevante, uma vez que a mulher, sendo considerada frágil, ela ainda cumpre uma extra jornada de trabalho, o que talvez não dê certo, sendo possível o fator comprometimento de cada mulher, ser colocado a prova.

De acordo com Oliveira (2007), apud, Rezende e Pereira (2014, p.5),

[...] o modelo de família com núcleo patriarcal - homem/provedor e mulher/dona-de-casa em tempo integral - é calcado em uma estrutura hierárquica que pressupõe um conjunto de práticas e de valores. Esse modelo baseia-se na dicotomia dos papéis sexuais familiares. Vale lembrar que a conceituação de papel não só compreende o posicionamento do indivíduo no grupo familiar e na sociedade em geral, como também se refere aos modelos culturais e aos sistemas de valores.

O conceito familiar, onde as mulheres devem cuidar de seus lares, para que seus maridos possam trabalhar para manter a casa, ainda ronda a cultura brasileira, buscando manter o padrão antigo no quesito formação de uma família, o que não oprime as mulheres para que deixem de buscar seus lugares no mercado de trabalho.

Era intenso o número de mulheres nas indústrias de fiação e tecelagem. Elas representavam 67,62% da mão-de-obra e trabalhavam até 18 horas por dia. O lucro era evidente para os industriais, além de escroque, exploravam uma força de trabalho considerada de baixa resistência. Para completar o orçamento doméstico, algumas mulheres se prostituíam mesmo sendo submetidas a uma carga elevadíssima de trabalho nas fábricas. Os obstáculos enfrentados pelas mulheres para ingressar no mundo dos negócios eram inúmeros e independentes de raça, cor e classes sociais a que pertenciam, elas tiveram que lutar contra barreiras para introduzir-se em um campo definido pelos homens como “naturalmente masculino”. Conhecedores da discriminação, os pais desejavam que suas filhas casassem com um homem dito de “bom partido” para assim assegurar seu futuro, mas esta opção ia contra o desejo de trabalhar e obter sucesso no meio profissional. (RAGO, 1997, apud, CARBONI, 2009, p.19).

Houve esse certo preconceito para com as mulheres, a discriminação de gênero era inerente a elas, as quais lutavam e ainda lutam, não só para conquistar seu espaço, mas também, para alcançar uma credibilidade, fugindo até mesmo do padrão, uma vez que algumas se utilizam do exercício da prostituição para complementar a renda doméstica.

Segundo o filósofo francês Jean-Jacques (apud RAGO, 1997) a mulher fora de casa destruiria o lar, tornando os laços familiares frouxos, desagregando a família, deixando de serem mães dedicadas e esposas carinhosas. Além do que, muitas deixariam de se interessar pelo casamento e pela maternidade pondo em risco a continuação da raça. Acreditavam que sem a presença materna, a prole ficaria desprotegida e em total liberdade, prejudicando seu

crescimento e sua formação. Havia quem repetia convicto os argumentos do médico italiano Cesare Lombroso apud, Rodrigues et al, (2016, p.8) “O amor da mulher pelo homem não é um sentimento de origem sexual, mas uma forma destes devotamentos que se desenvolve entre um ser inferior e um ser superior”. (CARBONI, 2009, p.19).

E seguindo o contexto, mulher fora de casa afeta na vida familiar, deixando o ambiente em defasagem, o que não foi levado em conta, é a força a qual ela desenvolveria para lutar, não só, contra os preconceitos, mas também para provar o quanto são capazes, tanto no lar, quanto no mercado de trabalho.

2.5 O Diferencial da Educação

Pesquisas mostram que no Brasil as mulheres são escolhidas para a maior parte das novas vagas. Coincidentemente, elas têm se preocupado mais do que os homens com a instrução. A Fundação Seade (Sistema Estadual de Análise de Dados) mostra que,

[...] em 1994, 35% das mulheres contavam com o ensino médio completo. Ao final da década, esse número chegou a 43%. Na empresa do conhecimento, a mulher terá cada vez mais importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade e processos multifuncionais. A sensibilidade feminina, por exemplo, permite a constituição de equipes de trabalho marcadas pela diferença e pela heterogeneidade. (FRAGOSO, 2015, p.2).

O que deixa claro, a multifuncionalidade de uma mulher, que ao mesmo tempo em que é dona de casa, pode ser uma estudante, e/ou atuante no mercado competitivo ao que se refere sobre preparação. Buscam sempre novas formas de estarem se profissionalizando, sem deixar que isso afete em sua rotina. Tendo em vista que educação é sim um diferencial importante para que se possa ingressar no meio.

Segundo Bruschini (1996), apud, Querino, et al, 2012) no qual descreve que este “contingente de mulheres que tem ingressado no mercado de trabalho brasileiro é formado principalmente por representantes das camadas médias e escolarizadas da população”. Mas, com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as mulheres estão cada vez mais buscando novos conhecimentos e aprimoramento profissional.

2.6 A Mulher Brasileira no Mercado de Trabalho

No transcorrer da história da sociedade contemporânea, desenvolveu-se uma separação de trabalho entre homens e mulheres, o que privilegiou o gênero masculino no setor produtivo, ficando as mulheres limitadas às funções secundárias, voltados para as atividades domésticas (STEIN, 2004, apud, JAGNOW e ENGEL (2013, p.2).

Caracterizava-se pela falta de resistência feminina, o que limitava ao máximo o acesso a trabalhos que fugissem o típico trabalho doméstico. Neste caso, a entrada da mulher no mercado de trabalho, aconteceu devido ter um aumento na oferta e procura de trabalhadores no mercado formal, o que ocasionou a inserção da mulher no mercado.

Conforme SEN (2000) apud, Jagnow e Engel (2013, p.2) descreve que,

[...] a mulher tem potencial para auferir uma renda independente, encontrar emprego fora de casa, ter direitos de propriedade, ser alfabetizada e participar como pessoa instruída nas decisões dentro e fora da família. Reforçando esse argumento, os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2013), dando conta de que o estoque de empregos feminino no Brasil com carteira assinada, 2010 era de 18,3 milhões de postos de trabalho e 2011 obteve um crescimento de 5,93% alcançando 19,4 milhões.

Com o passar do tempo, e a mudança de opinião, o percentual de mulheres nos setores industriais, que não se limita a só isso, estendendo-se também, para os níveis de escolaridade, decisões as quais eram delimitadas apenas aos homens dentro de suas casas.

2.7 Novas tendências no Mercado Brasileiro

As tendências são inerentes no decorrer dos anos, quanto ao tema não seria diferente, onde as mulheres têm buscado cada vez mais alcançar seus objetivos, sem deixar de pontuar, as que optam por cuidar do lar, e que preferem exercer suas funções dentro de suas casas, mesmo que o mercado lá fora esteja buscando por elas.

Último levantamento realizado pelo Cadastro Catho, que conta com 94.923 empresas e 360.501 executivos, apurou que a participação das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados (presidentes e CEOs) chegou a 20,56%. Trata-se do maior percentual registrado nos últimos 11 anos - em 1997, elas representavam apenas 10,39% dos presidentes e CEOs. (CARBONI, 2009, p.36).

Isso que demonstra o quanto as mulheres veem ocupando cargos chefes, principalmente em empresas de médio e grande porte. Portanto, a busca constante por qualificação profissional pelas mulheres tem aumentado, conforme dados do IBGE, que as mulheres são em maiores números das universidades.

2.8 Desigualdades salariais entre homens e mulheres

Com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, ocorreram várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino. Um intenso crescimento da maquinaria, e “um acelerado desenvolvimento tecnológico fizeram com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia, e um salário inferior ao do homem” (KÜHNER, 1977, apud. QUERINO et al, 2013, p. 6).

Apesar de a carga horária ser excessiva, a remuneração nem sempre foi satisfatória, o que difere muito do salário dos homens, vindo a ser bem inferior mesmo que atribuam de funções parecidas.

Segundo Probst (2003) após essas mudanças, para beneficiar as mulheres que trabalhavam fora de casa, a Constituição de 1932 estabeleceu igual valor correspondente ao salário, a todo trabalho igual, sem distinção de sexo. Mas, mesmo com leis beneficiando a mulher, elas continuavam a ser exploradas, com a justificativa de que o homem era o mantenedor do lar, assim, não era necessário pagar um salário maior a mulher. Apesar de todos esses fatores, a inserção da mulher no mercado de trabalho continuou a crescer. De acordo com pesquisas feitas, as estatísticas mostram que a participação feminina no mercado de trabalho cresceu de forma intensa desde a década de 70. Mesmo com as várias crises econômicas que ocorreram nesse período, não houve retroação. Com apenas 18,2 % das brasileiras com mais de 10 anos de idade economicamente ativas em 1970, vinte anos depois a taxa de atividade feminina dobrou, subindo para 39,2% e o número de trabalhadoras ultrapassou 22,0 milhões (BRUSCHINI, 1989, apud, QUERINO et a. p. 6, 2013).

A diferença salarial das mulheres no Brasil está reduzindo nos últimos anos, mas ainda precisa melhorar. Segundo Pompeu (2006), apud, Jagnow e Engel (2013, p.2) “ainda existe uma diferença considerável entre homens e mulheres em relação aos salários pagos. Apesar da evolução, percebe-se que ainda há uma lacuna, um espaço a ser conquistado em um mundo competitivo”. Portanto, as mulheres entraram na competitividade trabalho das profissões, e para participar dessa corrida rumo ao sucesso, é preciso se preparar, ter uma formação qualificação que contribui para o

desempenho do trabalho que, “até então de domínio exclusivo dos homens. Os registros do MTE revelam que houve crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho com carteira assinada”. (JAGNOW e ENGEL (2013, p.3)

Para que haja uma concorrência justa, as mulheres veem se profissionalizando ainda mais, para que possam lutar por seus empregos, com remunerações igualitárias, para que as áreas não sejam dominadas apenas por homens.

3 METODOLOGIA

Pesquisas realizadas com acadêmicas dos cursos de pedagogia, administração, ciências contábeis e biologia da Faculdade FIMCA UNICENTRO do Município de Jarú, para que se possa chegar à formulação das hipóteses, e, contudo poder pontuar diferentes focos para o tema.

Em relação aos objetivos da pesquisa, ela será exploratória, pois busca conhecimento mais aprofundado sobre o mercado de trabalho da mulher. Descritiva, pois irá descrever a realidade encontrada na pesquisa.

Esse trabalho também teve a pesquisa exploratória, no qual esse tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas para torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande parte dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2007).

Buscar dados, informações com as diversas acadêmicas da FIMCA/UNICENTRO , buscando detalhar cada ponto importante da pesquisa.

Nas pesquisas descritivas exigem do investigador diversas informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987, apud, CORREIA e HOURNEAUX JUNIOR, 2008).

Na contínua busca de dados, procurou descrever cada ponto de maneira ampla e real, sempre com embasamento. A natureza da pesquisa será classificada em pesquisa qualitativa e quantitativa, pois os dados serão demonstrados por meio de números e ao mesmo tempo elaborando discussões com os autores. O importante nesse momento é a qualidade da pesquisa, e aprofundamento ao assunto a ser abordado para uma melhor compreensão social.

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. “O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações” (DESLAURIERS, (1991) apud, GERHARD e SILVEIRA, 2009, p.32).

Esclarece Fonseca (2002), apud, Colluci e Pinto Junior (2014, p.8):

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade.

Difere-se da pesquisa qualitativa, pelo fato de partir para o lado quantitativo da pesquisa, o que dar-se pelo número de pesquisas ou dados coletados. Apara o lado do positivismo, uma vez que a maioria apresenta a opinião de peso. Em relação à técnica de coleta de dados foi utilizada em primeiro momento a pesquisa bibliográfica

Para Gil (2007, p. 44), “os exemplos mais característicos desse tipo de pesquisa são sobre investigações sobre ideologias ou aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema”.

Parte-se de levantamento de um referencial teóricos já analisados anteriormente, e organizado, escritos, publicados em artigos e outros. Para realizar este trabalho foi feito pesquisa em livros, revistas, artigos científicos em relação ao tema no google acadêmico, scielo etc.

Outra ferramenta utilizada foi o questionário no qual é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante, sem a presença do pesquisador. (GIL, 2007).

O questionário foi aplicado às acadêmicas da FIMCA/UNICENTRO dos cursos de pedagogia, administração, ciências contábeis e biologia. O período de aplicação foi de 3 semanas, entre os meses de novembro e início de dezembro. Foram aplicados questionários para as acadêmicas da Instituição FIMCA/UNICENTRO do município de Jarú, totalizando um quantitativo de 181 mulheres, mas somente 60 acadêmicas responderam o questionário. Pesquisas do Último Senso feito pelo IBGE, população estimada no município de Jarú em 2016, é de 52,005 hab, considerando que 26.000 são do sexo feminino.

4 ANALISE DE RESULTADOS

Na análise dos resultados foi apresentada a opinião das acadêmicas da FIMCA/UNICENTRO que responderam o questionário. A faculdade de Educação de Jarú possui 294 alunos distribuídos nos cursos de administração, ciências contábeis, ciências biológicas e pedagogia. Desses 113 são do gênero masculino e 181 são do gênero feminino. Nota-se por meio destes dados que a mulher está buscando cada vez mais aperfeiçoar-se para uma carreira profissional. De acordo com dados Instituto de Geografia e Estatística – IBGE, que a taxa de analfabetismo entre as mulheres reduziu, ou seja, “elas se educaram mais, é maioria no ensino superior, têm distorção menor em relação à idade e à série estudada. Mas isso não eliminou a desigualdade de emprego e renda, quando comparadas aos homens”. (THOME, 2014, p.1).

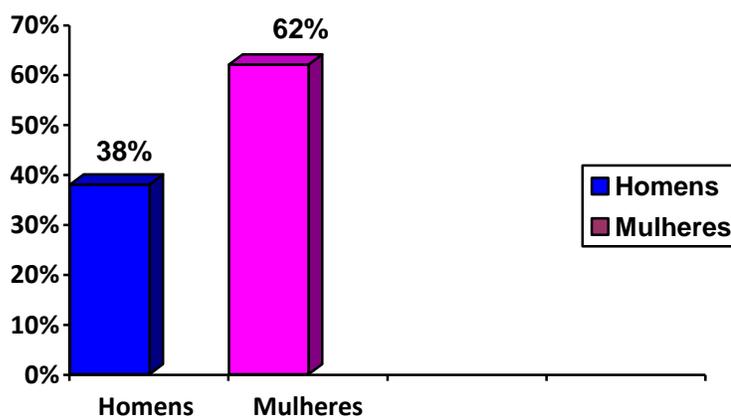
Devido ao avanço das tecnologias do desenvolvimento de novos produtos e serviços, o mercado de trabalho está exigindo cada vez mais pessoas qualificadas, e as mulheres estão encaixando neste novo perfil, é o que demonstra os dados do IBGE (2010) que:

[...] pelo fato do mercado de trabalho exigir mão de obra qualificada, as mulheres atualmente vêm se encaixando nesse perfil, onde elas procuram se aperfeiçoar com a finalidade de auxiliar a renda familiar e também para sua própria independência financeira, onde apontam que a parcela de mulheres empregadas com curso de nível superior completo era de 19,6%, superior ao dos homens que

é de 14,2%, por outro lado, nos grupos onde se analisam funções com menor grau de escolaridade, a participação dos homens era superior a das mulheres. (ALMEIDA, ANDRADE, 2016, p.20).

A seguir um demonstrativo quantitativo fornecido pela Instituição, para um comparativo do gênero predominante dentro da Faculdade.

Gráfico 01: Percentual de mulheres na FIMCA/UNICENTRO.

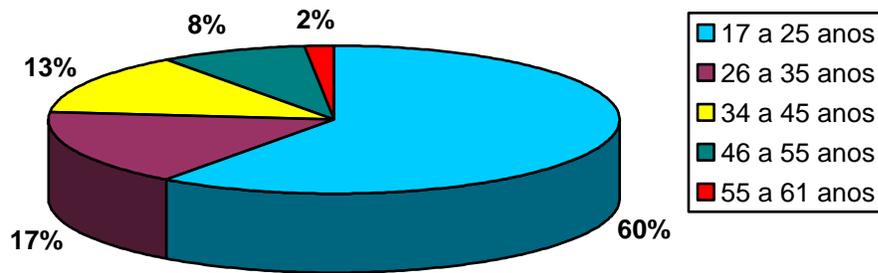


Fonte: FIMCA/UNICENTRO (2017)

4.1 Perfil das acadêmicas

Gráfico 2: Faixa etária

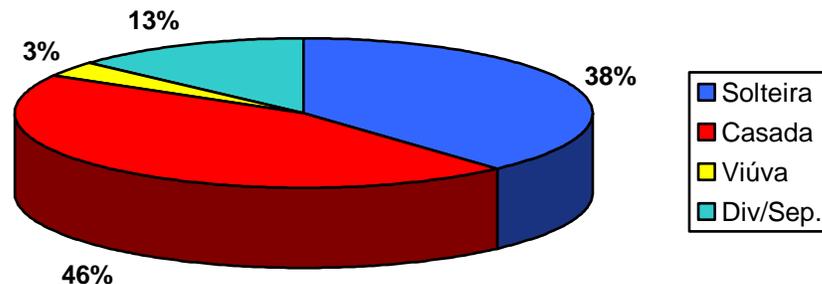
Em relação à faixa etária das acadêmicas da FIMCA/UNICENTRO 60% das entrevistas possuem entre 17 a 25 anos, 17% responderam ter entre 26 a 35 anos. 13% entre 36 a 45 anos, 8% das entrevistadas possuem idade entre 46 e 55 anos e 2% das entrevistadas tem idade entre 56 a 61 anos.



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Gráfico 3: Estado Civil

Referente ao estado civil 46% das entrevistadas respondeu que são casadas; 38% disseram que são solteiras; 13% responderam que separadas ou divorciadas e 3% respondeu são viúvas.



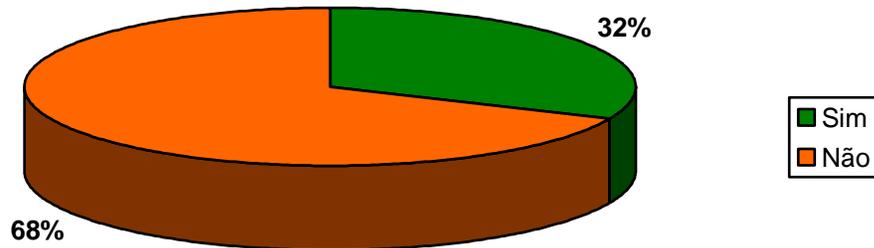
Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Gráfico 4: Filhos

Em relação a filhos, quando as acadêmicas foram questionadas se tem ou não filhos 68% responderam não ter filhos, e 32% responderam que tem. E que também vai de encontro com a pesquisa publicada na revista Isto é, no qual as mulheres estão optando por não ter filhos, ou seja, de acordo com Costa (2016) no jornal o Globo relata que os números de mulheres que vivem sozinhas passaram de 7,8% para 10,4%.

Neste sentido, a pesquisa realizada com as acadêmicas vai de encontro com os dados nacionais, no qual as mulheres estão optando por não ter filhos, “ou estão sendo

mães mais tarde, depois dos 30 anos, e a média de filhos por mulher diminuiu drasticamente - de 6,1 para 1,9 nos últimos 50 anos". (TIEPPO, 2017, p.1).



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

A figura abaixo mostra os dados de (2016) referente aumento do número relação à opção dos casais em não ter filhos. “O Brasil, a taxa de 19% de lares sem filhos é um indício de um movimento. Há pouco mais de dez anos, esse número era de 14%. Entre eles, 20,7% são casais em que ambos têm renda”. (BRANDALISE, 2016, p.1).

Figura 1: Filhos



AS NOVAS FAMÍLIAS

Lares formados apenas por marido e mulher já se consolidaram como um novo tipo de arranjo familiar no Brasil. Hoje, cerca de um em cada cinco casais não tem filhos

19% dos casais no Brasil não têm filhos. Em 2002, essa porcentagem era de **14%**

7,7% foi a queda percentual entre os casais com filhos no mesmo período: caiu de **52,7%** para **45%**

14% das mulheres não pretendem engravidar, segundo o Censo de 2010

55% das mulheres que deram à luz em 2013 não tinham planejado a gravidez

30% não desejam a gestação, sendo que **9%** se diziam insatisfeitas mesmo com a criança nos braços

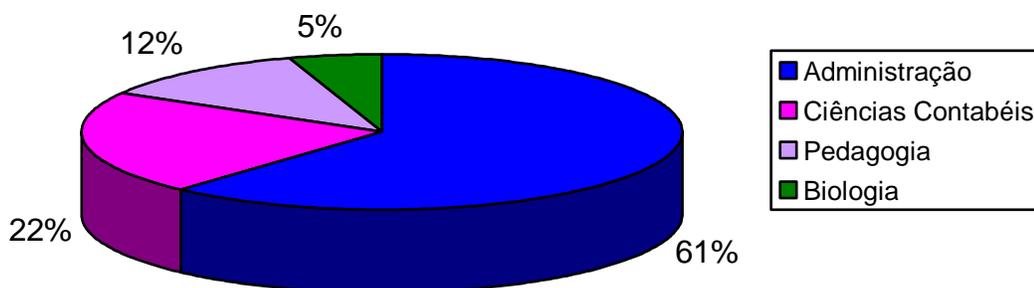
PERFIL DOS CASAIS SEM FILHOS

42,8% têm entre 25 e 34 anos. É a faixa etária com o maior índice. Depois, vêm os casais com 45 anos ou mais, que somam **25%**

30,4% têm rendimento per capita entre um e dois salários mínimos. Entre **27,5%** deles, o rendimento é de mais de dois salários

43,4% moram no Sudeste, onde **19,1%** dos casais sem filhos vivem. Proporcionalmente, o maior índice é no Sul, onde **22,4%** dos lares são formados apenas por marido e mulher

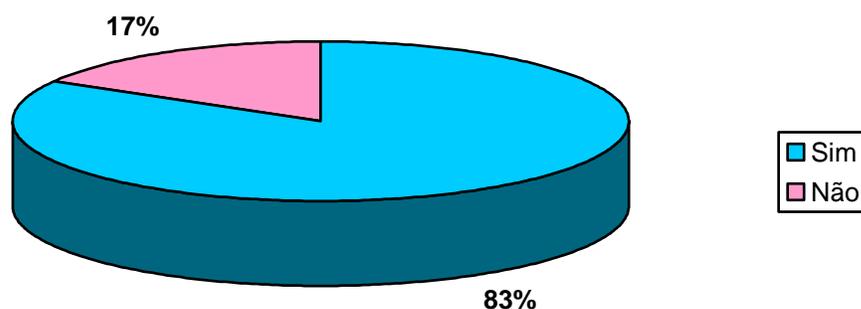
Fonte: (BRANDALISE, 2016, p.1), Revista, ISTO é.

Gráfico 5: Curso

Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Quando questionadas sobre o curso: 61% das respondentes responderam que faz administração, 22% Ciências Contábeis, 12% Pedagogia e 5% cursam Biologia. A pesquisa vem de encontro com os dados do Conselho Federal de Administração que relata que as mulheres são a maioria no curso de administração.

Administração é o terceiro curso com mais mulheres matriculadas na graduação. Entre os homens, a carreira é a segunda que tem o maior número de alunos. No entanto, o sexo feminino ainda lidera o número de matrículas na área de Administração. São 430.095 mulheres matriculadas contra 336.764 homens. (CFA, 2015, p.1).

Gráfico 6: Trabalha atualmente

Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

O gráfico mostra que 83% das mulheres entrevistadas trabalham, enquanto que 17% não estão inseridas no mercado de trabalho. De acordo com o Portal Brasil, (2017, p.1) descreve que no Brasil “em 2016, mulheres passaram a ocupar 44% das vagas”.

4.2 Crescimento da participação feminina no mercado de trabalho no município de Jarú;

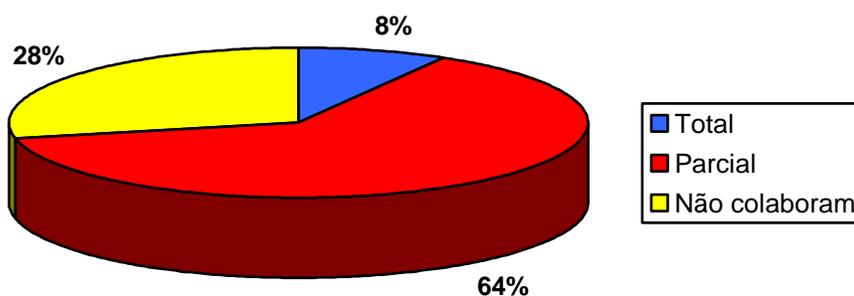
A atuação da mulher no mercado de trabalho ocorreu por causa da necessidade de contribuir com a renda familiar. E com o passar dos tempos essas transformações na sociedade cada vez mais a mulher está inserindo no mercado de trabalho no Brasil. “O aumento da atividade feminina na economia do Brasil, tem levado a um intenso crescimento da população ativa reduzindo o número de jovens do sexo masculino no mercado de trabalho”. (BAYLÃO e SCHETTINO, 2014, p.3).

Diante desse contexto, Toitio, apud, Baylão e Schettino (2014, p.3) descreve que:

O trabalho feminino passa a integrar crescentemente a estrutura econômica a sociedade capitalista, sempre sob a determinação mencionada, ou seja, submetida ao capital e a sua necessidade de valorização, no entanto nas primeiras décadas do século passado era ainda muito superior a proporção do trabalho masculino em relação ao feminino na esfera produtiva.

Assim, os gráficos a seguir vêm demonstrar o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho no município de Jarú.

Gráfico 7: Participação na renda familiar



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

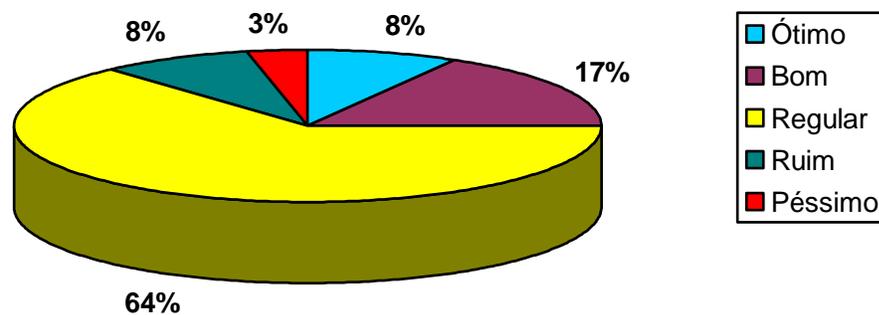
Quando questionados se elas contribuem para a renda familiar 64% responderam que contribui parcialmente, 28% não colaboram e 8% disseram que participam da renda familiar totalmente.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, publicado no jornal *estadão* descreve que:

A mulher contribui com 40,9% para a renda familiar; entre os homens, essa contribuição é de 59,1%, revela estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). É a primeira vez que o IBGE divulga esse dado. Entre as mulheres de áreas rurais, a participação feminina no rendimento da família é ligeiramente maior - 42,4%. A contribuição das mulheres é mais importante na zona rural nordestina (51%). E é menor na zona rural do Centro-Oeste (26%). (THOME, 2014, p.2).

Portanto, de acordo com esses dados, a mulher a cada vez mais está assumindo a responsabilidade com participação da renda familiar.

Gráfico 8: Reconhecimento profissional



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Em relação ao reconhecimento que as mulheres possuem dentro das organizações 64% responderam que o reconhecimento é regular, 17% disseram que é bom 8% responderam que é ruim e 8% respondeu que é ótimo e 3% das mulheres entrevistadas disseram que é péssimo.

4.3 Discriminação e preconceito.

Mesmo com a evolução da humanidade, ainda existe a possibilidade de preconceitos entre homens e mulheres, principalmente no que se refere ao exercício profissional. Embora que a pesquisa realizada no município de Jarú, não foi essa a

realidade enfrentada pelas mulheres, mas em compensação em nível nacional as mulheres são discriminadas no ambiente de trabalho.

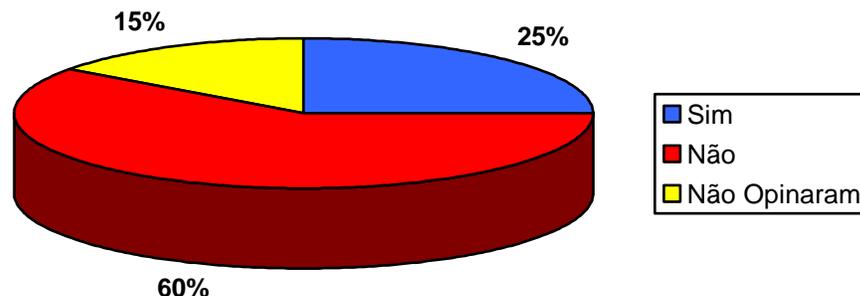
Em relação ao nível salarial, a remuneração da mulher é bem inferior do homem, conforme descreve Ângelo (2016, p.1),

Nas 500 (quinhentas) maiores empresas do Brasil, menos de 14% dos cargos de diretoria são ocupados por mulheres. A participação das mulheres aumentou no mercado de trabalho formal, mas os salários das mulheres aumentaram menos do que o dos homens. Segundo dado do IBGE de 2009, no Brasil existe diferença de salário entre sexos, o salário da mulher equivale a 72,3% do salário dos homens.

No entanto, diante desses dados percebe-se que ainda existem discriminação e preconceito no exercício profissional, neste sentido, Calil (2007), apud, Angelo (2016, p.2) descrevem que:

A discriminação ao trabalho da mulher é uma realidade no dia-a-dia da mulher que trabalha: se não uma realidade presente, há, pelo menos, a ameaça constante da discriminação. Seu combate se faz com uma legislação trabalhista eficaz e, acima de tudo, com educação formal, para que assim haja o devido respeito às diferenças.

Gráfico 9: Diferença de gêneros



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Quando as acadêmicas foram questionadas se existem a possibilidade de diferença de gêneros no ambiente de trabalho 59% responderam que não há diferença, 26% responderam que sim e 15% não opinaram. Com esses dados visualiza-se que não há diferença entre ambos os gêneros na empresa e Drucker apud Almeida e Andrade (2016), descreve que “que as posições sociais das mulheres eram sempre

inferiores a dos homens, não é de fato verídica, pois atualmente ambos estão competindo na mesma arena e obtendo as mesmas funções e cargos”.

Já dados publicados pelo jornal *estadão* descreve que as diferenças estão relacionadas por gênero “com uma maior presença feminina em ocupações precárias, de baixa qualificação, pouco formalizadas e predominantemente do setor de serviços como, por exemplo, o trabalho doméstico”. (THOME, 2014, p.2).

Outro dado da pesquisa feita pelo IBGE, e que não foi contemplada nesta pesquisa e em relação ao trabalho com carteira assinada, Thome (2014, p.3) relata que quando foi analisado o trabalho de ambos os gêneros com carteira assinada “o homem foi mais beneficiado: aumentou de 36,5% para 46,5%; já para as mulheres passou de 32,7% para 39,8%”.

Portanto, ainda há muita discriminação entre a remuneração do gênero feminino e gênero masculino, uma vez que as mulheres recebem a remuneração 25% a menos que os homens. “Em 2015, segundo dados da Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, o rendimento real do trabalhador brasileiro foi de R\$ 2.012,00, enquanto que das trabalhadoras foi de R\$ 1.522,00”. (ROSA, 2017, p.2).

Conforme dados publicados no Relatório de Desigualdade Global de Gênero em 2016 no Fórum Econômico Mundial, o Brasil está na 129ª posição do ranking de igualdade de salários entre gênero, e que é formado por 144 nações. O documento ainda descreve que o Brasil levará mais de um século para igualar a remuneração entre gêneros. E ainda ressalta que a disparidade econômica entre homens e mulheres é um dos pontos que interferem no avanço do Brasil no ranking. (ROSA, 2017).

Neste mesmo sentido a remuneração das mulheres que possuem a mesma formação também é menor do que a recebida pelos homens, conforme descritos por Almeida e Andrade (2016, p.22),

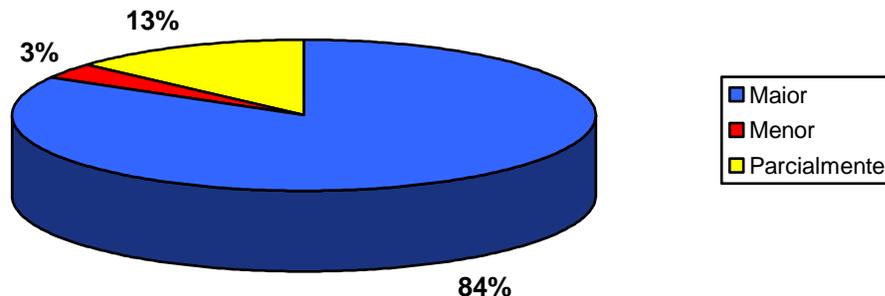
De acordo com os dados coletados pelo Portal O Globo (2016), embora a diferença salarial entre homens e mulheres tenha diminuído 12,1 pontos percentuais entre 1990 e 2014, as mulheres recebem, em média, apenas 83,9 unidades monetárias por 100 unidades monetárias recebidas pelos homens, de acordo com a CEPAL (Comissão Econômica para América Latina). Se a remuneração recebida por ambos os sexos por anos de estudo são comparadas, observa-se que elas podem ganhar até 25,6% menos do que seus colegas do sexo masculino em condições semelhantes.

Gráfico 10: Diferença entre jornada de trabalho

Em relação à diferença entre jornada de trabalho entre homens e mulheres, 84% responderam que existe sim essa diferença, 13% respondeu que existe diferença parcialmente e 3% disseram que não existe diferença.

As respostas das acadêmicas vêm de encontro aos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Segundo o IBGE, “as mulheres estão trabalhando em média 7,5 horas semanais a mais em relação aos homens”. (ANFIP, 2017, p.1).

O gráfico 10 mostra as respostas de acordo com os dados do IBGE em relação à diferença de jornada de trabalho. E que a resposta da pesquisa também vai de encontro com os dados nacionais no qual a mulher tem uma carga horária de trabalho maior que as dos homens.



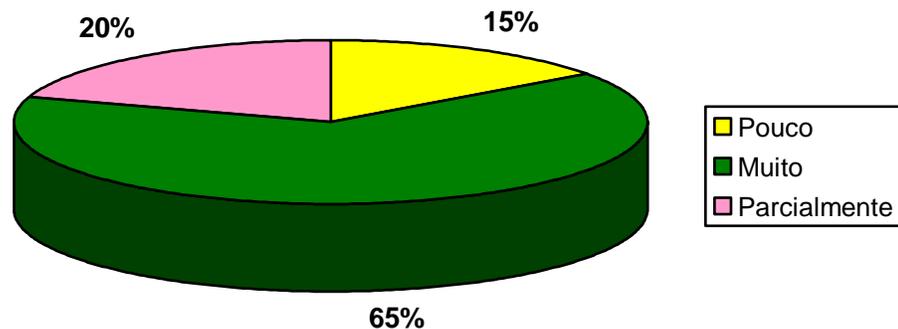
Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

4.4 Mercado de trabalho.

A busca por uma oportunidade de trabalho é cada vez mais acirrada, e a mulher está mais participativa neste cenário, ou seja, ela deixou suas atividades domésticas e “foi à busca de sua autonomia para poder sustentar a sua família que antes era apenas papel do homem. Sua figura vem se destacando e crescendo progressivamente quando se fala em participação no mercado de trabalho”. (ALMEIDA e ANDRADE, 2016, p.23).

Gráfico 10: Aprimoramento dos estudos para o Crescimento profissional

Quando as acadêmicas foram questionadas se o aprimoramento dos estudos contribuiu no crescimento profissional 65% das mulheres responderam que o conhecimento contribuiu muito com o crescimento na carreira, 20% das entrevistadas disseram que contribuiu parcialmente e 15% respondeu que o conhecimento adquirido pouco contribuiu com o crescimento profissional.



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Pode se visualizar por meio desta pesquisa que a formação acadêmica contribui e muito para a inserção no mercado de trabalho, ou seja, as organizações estão procurando cada vez mais profissionais com qualificação e que possuem características “fundamentais para a formação de uma equipe com capacidade de inovação. Banov deixa bem claro que hoje o chão de fábrica não comporta mais analfabeto, sobrevivem aqueles que se atualizam constantemente”. (ALMEIDA e ANDRADE, 2016, p.46).

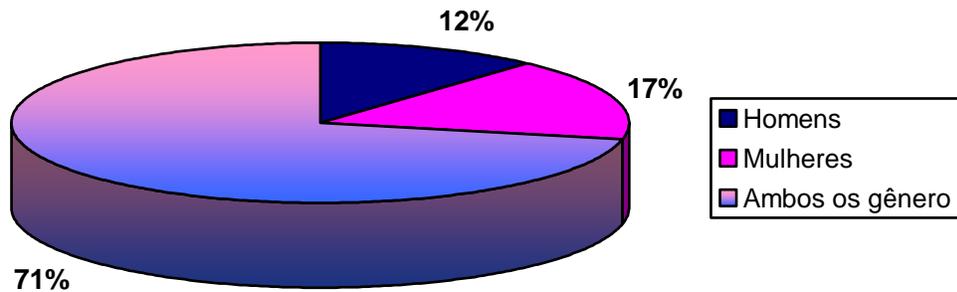
Em relação à educação, há um número maior de mulheres, ou seja, a maior,

[..] porcentagem na educação isso pode ser refletido também na remuneração, mas ainda no Brasil existe uma grande diferença entre as faixas salariais devido às mulheres possuírem mais dificuldades ao serem avaliadas por seus gestores, por meio da cultura de competição das organizações serem percebidas pela sociedade como um fator mais masculino do que feminino. (ALMEIDA e ANDRADE, 2016, p.22).

Gráfico 12: Oportunidade de crescimento na empresa

Quando as acadêmicas foram questionadas para quem o mercado de trabalho oferece mais oportunidades 71% responderam que as oportunidades são iguais para

ambos os gêneros, 17% disseram que as oportunidades de crescimento são para as mulheres e 12% das acadêmicas responderam que as oportunidades são para os homens.

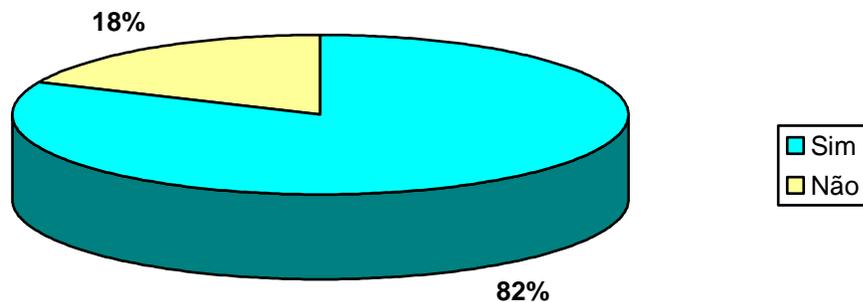


Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

No entanto, mesmo com a menor diferença entre a relação de oportunidades de trabalho entre homens e mulheres, a pesquisa mostrou que as oportunidades existem para ambos os gêneros.

Gráfico 13: Conquista dos objetivos no mercado de trabalho

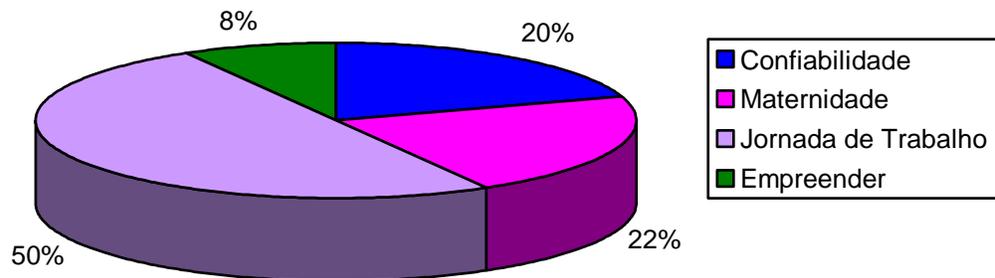
Quando questionadas se as mulheres já conquistaram seus objetivos no mercado de trabalho, 82% responderam que sim, enquanto que 18% das entrevistadas disseram que não.



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Gráfico 14: Barreiras para entrar no mercado de trabalho.

Em relação às barreiras enfrentadas pelas mulheres para ingressar no mercado de trabalho 50% das acadêmicas responderam que é a jornada de trabalho, 22% maternidade, 20% confiabilidade e 8% disseram que é empreender.



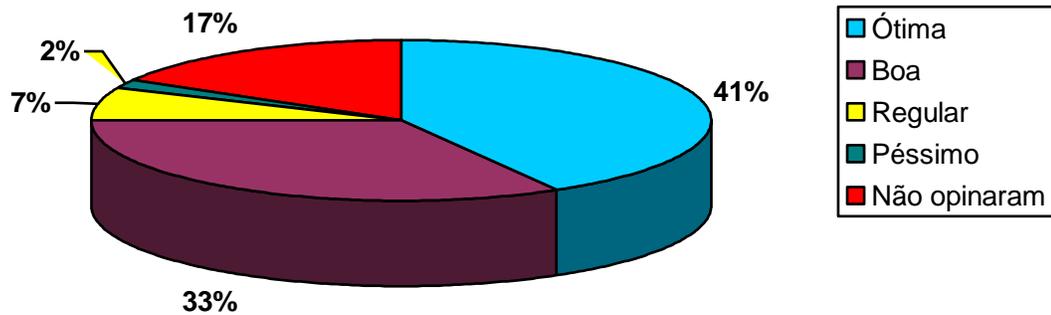
Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Poliszczuk apud, Almeida e Andrade (2016, p.51) descreve que as empresas possui um grande aumento do custo para manter a mãe e seu filho, pois “eles calculam os aumentos dos encargos, como salário família, convênio médico, creche, farmácia e também pela flexibilidade das candidatas e etc., e com isso perde o interesse por essas candidatas”. (ALMEIDA e ANDRADE, 2016, p.52).

Nota-se que a resposta dessa pergunta está de acordo com o gráfico 10 onde as acadêmicas responderam que a jornada de trabalho da mulher é maior que a jornada de trabalho dos homens, neste sentido quando dizem uma das barreiras encontradas no trabalho é a jornada de trabalho, complementa e justifica a resposta do gráfico 10.

Gráfico 15: Relação de trabalho entre homens e mulheres

Referente à relação de trabalho entre homens e mulheres na empresa 41% disseram que o relacionamento é ótimo, 33% respondeu que é bom, 17% não opinaram, 7% disseram que a relação de trabalho é regular e 2% disseram que é péssimo.



Fonte: Dados da pesquisa, novembro de 2017.

Na pesquisa com as acadêmicas da FIMCA/UNICENTRO demonstrou que o relacionamento entre homens e mulheres dentro das organizações é ótimo, mas, por outro lado Dr. John Gray, Ph.D diz que existe dificuldade no relacionamento entre ambos dentro do ambiente organizacional, segundo ele, há muita falta de compreensão, de confiança entre ambos, ou seja,

[...] sem uma compreensão positiva das nossas diferenças, muitas possibilidades de cooperação, de confiança e de respeito mútuos deixam de ser aproveitadas. Muitas vezes os homens não reconhecem o valor que as mulheres trazem para o trabalho, ao passo que as mulheres desconfiam do apoio que podem receber dos homens. (RODRIGUES, 2017, p.1).

Portanto, para reverter essa situação é preciso ter a sensibilização e compreender as diferenças existenciais, e acreditar que os “potenciais e qualidades é uma importante ferramenta para melhorar o trabalho em equipe, a comunicação e a cooperação entre homens e mulheres no trabalho” (ROGRIGUES, 2017, p.2).

Dessa forma, ainda segundo o autor é preciso ter bons relacionamentos dentro da empresa, pois o trabalho é o local onde se passa a maior parte do tempo, se não houver compreensão, cooperação fica impossível desenvolver um bom trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com dados expostos no presente artigo, entre estudos, análises feitas em artigos científicos, relatos de entrevistadas. Considera-se que mesmo com a

redução ao que se trata de diferenciação do quesito gênero, ainda apresenta algumas peculiaridades mesmo que no município a população seja menor, ao que se compara a outros lugares.

Diferenças essas, que com o passar do tempo, tem seu nível de redução, o que ainda precisa avançar, para que a população feminina alavanque cada vez mais e possa assumir seus lugares dentro das organizações, as quais ainda possuem uma taxa maior de homens.

Ao que se trata dos dados coletados na pesquisa, obtivera resultados que apontam a existência relevante desses fatores, o que demonstra o quanto se necessita de espaço maior no mercado acompanhado de uma redução de outros afazeres, para que essas mulheres possam desempenhar seus papéis de forma igualitária e justa e também receber salário iguais, pois conforme os dados apresentados, no Brasil a remuneração da mulher é inferior ao do homem, enquanto o salário da mulher tem valor médio de R\$ 1.522,00, o salário dos homens chega a 2.012,00.

Levando em conta, que há mulheres que enfrenta cada obstáculo, sem que haja uma comparação em questão de gênero, o que as levou, a não opinar sem que tenha maior conhecimento da situação relacionada ao assunto tratado neste artigo.

Mesmo que, a mulher alcance o lugar que almeja, ainda precisa saber lidar com alguns problemas, como responsabilidades atribuídas a elas, como afazeres domésticos, cuidados familiares, problemas esses que se tornam maiores quando enfrentados sozinhas e também lutar pela equiparação salarial, pois conforme pesquisa descrita no decorrer deste trabalho, em relação à formação acadêmica as mulheres são em maior número.

Portanto, essa desigualdade precisa terminar e o Brasil avançar, pois o país está estagnado devido ao grande número de desigualdade existente, conforme demonstra o relatório de desigualdade global de gênero de 2016.

A pesquisa realizada com as acadêmicas em diversos pontos vai de encontro com as pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística como, por exemplo, em relação a não ter filhos. A pesquisa demonstrou que 68% das entrevistadas não têm filhos e vai de encontro aos dados da pesquisa da revista Isto è, em que houve um aumento de 42,8% de casais sem filhos.

Em relação ao curso acadêmico na pesquisa identificou que 61% das acadêmicas cursam administração, e os dados do Conselho Federal de Administração mostra que o número de mulheres que cursam administração no Brasil é de 430.095 mil.

Na questão sobre diferença entre gêneros. Na pesquisa mostrou que no município não há essa diferença, entretanto, a pesquisa nacional demonstrou que existe, e essa diferença é muito grande e que de acordo com o relatório de desigualdade social essa disparidade econômica existente entre homens e mulheres impedem o avanço brasileiro.

Na pergunta sobre aprimoramento profissional, 65% das acadêmicas que responderam o questionário disseram que o estudo contribui para o aprimoramento profissional, e que está de acordo com as exigências do mercado de trabalho atual, em que a busca por conhecimento é fundamental, e que cada vez mais as pessoas necessitam se aprimorar e se aperfeiçoar para se manter no mercado que está cada vez mais competitivo. Nesse contexto, a mulher está cada vez mais tendo participação do mercado de trabalho, conforme mostra a pesquisa divulgada pela Catho Online que a participação feminina está crescendo em diversos seguimentos, inclusive nos cargos de direção em grandes organizações. A pesquisa aponta que, referente à área de atuação, as mulheres apresentam maior participação em Recursos Humanos (73%), Educação (62%) e área Administrativa (60%). Já as áreas de Tecnologia e Industrial/Engenharia, por sua vez, continuam sendo as áreas com menor índice de atuação feminina, com 16% e 20%, respectivamente. (FERRAZ, 2012).

No que diz respeito às barreiras para entrar no mercado de trabalho, uma das maiores dificuldades demonstrada na pesquisa foi à jornada de trabalho e que também vai de encontro com outra pergunta na qual foram questionada sobre a diferença entre a jornada de trabalho entre homens e mulheres, 84% disseram que é maior e que também vai de encontro aos dados publicados pelo IBGE que mostra que as mulheres estão trabalhando em média 7,5 horas semanais a mais em relação aos homens.

Conclui-se com a realização desta pesquisa, que ainda existem diversas desigualdades entre homens e mulheres, e muitas vezes, não presta atenção a esses detalhes. As mudanças ainda estão a passos lentos, em relação à igualdade de

direitos, e que ainda não atingiu a sua totalidade. Para isso a mulher precisa ter mais participação na sociedade para reverter esse quadro e a mulher poder evoluir mais no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Laís Monteiro de; ANDRADE, Rosângela de Almeida. **As mulheres e o mercado de trabalho**: um estudo de caso com os alunos da Faculdade Cenecista de Capivari – FACECAP. Disponível em www.cneccapivari.br/libdig/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc... Acesso em 30 de novembro de 2017.

ALVES-MAZZOTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **Uso e abusos dos estudos de caso**. Cadernos de Pesquisa (online), v.36, n. 129, p. 637-51,2006. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cp/v36n129/a0736129.pdf>. Acesso em 10 de novembro de 2017.

ANFIP, Associação Nacional dos Fiscais de Contribuições Previdenciárias. **Cresce diferença de jornada de trabalho entre homens e mulheres**. Disponível em <http://fundacaoanfip.org.br/site/2017/03/cresce-diferenca-de-jornada-de-trabalho-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em 30 de novembro de 2017.

ÂNGELO, Gleide. Discriminação à mulher no mercado de trabalho. Disponível em <http://noticias.ne10.uol.com.br/coluna/a-mulher-e-a-lei/noticia/2016/04/04/discriminacao-a-mulher-no-mercado-de-trabalho-606860.php>. Acesso em 30 de novembro de 2017;

BAYLÃO; André Luis da Silva. SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2014. Disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2017.

BORGES, Nathalia. **Evolução Recente da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**: perspectiva social econômica. UNICAMP, 2009. Disponível em www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=00047513. Acesso em 10 de novembro de 2017.

BRANDALISE, Camila. **Filhos não, obrigado**. 2016. Disponível em https://istoe.com.br/373521_FILHOS+NAO+OBRIGADO/. Acesso em 30 de novembro de 2017;

CARBONI, Maria Ângela. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** <http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00003C/00003CEA.pdf/> Acesso 30/03/2017.

CORREA, Hamilton Luiz; HOURNEAUX JUNIOR, Flavio. Sistemas de mensuração e avaliação de desempenho organizacional: estudo de casos no setor químico no Brasil. **Rev. contab. finanç.**, São Paulo, v. 19, n. 48, p. 50-64, Dec. 2008. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772008000300005&lng=en&nrm=iso>. access on 06 Dec. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1519-707720080003>

COSTA, Daiane. **Número de casais que decidem não ter filhos aumenta no país.** Disponível em. <https://oglobo.globo.com/economia/numero-de-casais-que-decidem-nao-ter-filhos-aumenta-no-pais-18626853#ixzz50UTp7t9W>. Acesso 30 de novembro de 2017;

CFA, Conselho Federal de Administração. **Administração é curso com maior número de matrículas em 2015.** Disponível em <http://www.cfa.org.br/servicos/news/cra/cfa-administracao-e-o-segundo-curso-com-maior-numero-de-matriculas-em-2015>. Acesso 30 de novembro de 2017;

DIOTTO, Nariel; DECKERT, Jean Felipe; OLIVEIRA, Paola; SELL, Cleiton Lixieski; SOUTO, Raquel Buzatti; JANTSCH, Valéria Gomes Carvalho. **A condição da mulher no decorrer da história e os direitos conquistados a partir das lutas e movimentos sociais.** Disponível em <https://home.unicruz.edu.br/seminario/anais/anais-2015/XX%20SEMIN%C3%81RIO%20INTERINSTITUCIONAL%202015%20-%20ANAIS/Graduacao/Graduacao%20-%20Trabalho%20Completo%20-%20Sociais%20e%20Humanidades/A%20CONDICAO%20DA%20MULHER%20NO%20DECORRER%20DA%20HISTORIA%20E%20OS%20DIREITOS%20CONQUISTADOS%20A%20PARTIR%20DAS%20LUTAS.pdf>. Acesso 25 de agosto de 2017;

FERRAZ, Eduardo. **As diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho.** Disponível em <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/eduardo-ferraz/as-diferencas-entre-homens-e-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso 30 de novembro de 2017;

FRAGOSO, Carolina. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2015. Disponível em <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em abr. 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em abr. 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas , 2007.

JAGNOW, Glademir Elisiane Bialas; ENGEL, Vonía. **A mulher no mercado de trabalho**: no Município de Horizontina. 2013. Disponível em http://www.fahor.com.br/publicacoes/jopec/2013/A_Mulher_no_Mercado_.pdf. Acesso em: Abr. 2013.

PEREIRA, Rosângela Saldanha. SANTOS, Danielle Almeida dos. BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**. Disponível <http://docplayer.com.br/5220789-A-mulher-no-mercado-de-trabalho-key-words-woman-market-of-work-discrimination.html>. Acesso em 30 de agosto de 2017;

PORTAL BRASIL. **Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho**. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 30 de novembro de 2017;

QUERINO, Luciane Cristina Santos, DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos, LUZ, Rosângela Cardoso da. E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2238-8605, Ano 2, número 2, agosto de 2013. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf. Acesso em abr. 2017.

REZENDE, Elma de Fatima.; PEREIRA, Erlândia Silva. **Os Múltiplos Papéis da mulher trabalhadora**: um olhar do Serviço Social, 2014. Disponível: <http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo17.pdf>. Acesso em abr. 2017. Acesso em 30 de novembro de 2017.

RODRIGUES, Viviane. **Homens e mulheres no ambiente de trabalho**. Disponível em <http://caputconsultoria.com.br/artigos46-homens-e-mulheres-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 30 de novembro de 2017.

ROSA, Cristiano. **Relações de gênero no trabalho**. Disponível em http://jornalnh.com.br/_conteudo/2017/02/blogs/cotidiano/questao_de_genero/2077784-relacoes-de-genero-no-trabalho.html. Acesso em 30 de novembro de 2017.

TIEPPO, Priscila. **14% das brasileiras não querem ser mães**. Disponível em <https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/mulher/comportamento/14-das-brasileiras-nao-querem-ser-maes-saiba-mais,aa38e4ddfce27310VgnCLD100000bbcceb0aRCRD.html>. Acesso em 30 de novembro de 2017;

THOME, Clarissa. IBGE: **mulher contribui com 40,9% da renda familiar**. Disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ibge-mulher-contribui-com-40-9-da-renda-familiar,1586071>. Acesso em 30 de novembro de 2017;