

FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: um estudo de caso realizado na cidade de João Monlevade/MG

Izamara Gonçalves Coelho Diniz^{1*}

Graziela Fátima Pereira^{2}**

RESUMO

Ao analisar a história, verifica-se que as mulheres eram consideradas, apenas como donas de casa, mães e esposas, viviam submissas aos seus maridos. Até surgir a necessidade de a mulher trabalhar para aumentar a renda da família. No século XIX, a mulher passou a dar continuidade nos negócios da família, como por exemplo, no caso de falecimento do marido em razão da guerra, entre outros. Ainda assim, a mulher sofreu discriminações em razão do gênero como: assédios, baixos salários e outros. Atualmente, as mulheres ocupam espaço bem maior no mercado de trabalho e muitos cargos destinados ao sexo masculino. No entanto, isso não significa que as mulheres que ocupam tais cargos recebam os mesmos salários e, gozem do mesmo tratamento dado ao empregado homem. Em pleno século XXI questiona-se se a mulher ainda continua sofrendo discriminações, bem como se seu grau de escolaridade e sua inserção no mercado de trabalho estão num processo crescente ou decrescente. Assim, por meio de questionários, levantou-se dados sobre a relevância das mulheres no mercado de trabalho; como elas conseguem conciliar a

^{1*} Graduanda em Administração da Faculdade Doctum de João Monlevade; e-mail: izamaracoelho.1980@gmail.com.

^{2**} Professora mestre em Administração, coautora na área de conhecimento do artigo, grazielafunccec@yahoo.com.br

vida profissional com a vida pessoal e, ainda, ocupar cargos de liderança na cidade de João Monlevade/MG. Verificou-se a existência da igualdade no mercado de trabalho entre a mão-de-obra feminina e masculina, o crescimento das mulheres nesse mercado e como ocorre sua atuação enquanto líder.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Mulher. Evolução.

1 INTRODUÇÃO

O papel da mulher na atualidade, seja mãe, avó, esposa, filha, secretária, do lar, professora, administradora, entre outras funções inerentes a ela, é de extrema relevância para a família e para estrutura socioeconômica do país. O gênero feminino além de suas funções exercidas no lar, tem papel empreendedor e administrativo dentro e fora de casa. A mulher tende a trabalhar com seu lado afetivo à frente das suas ações, dispõe de delicadeza e cuidados com as relações profissionais na sua rotina. Foi com o pensamento na relevância do papel das mulheres dentro do processo de crescimento da humanidade e pela observação de como essas mulheres abrangem o mercado profissional que este estudo foi baseado.

A mulher, hoje, ganhou seu espaço em todos os âmbitos: profissional, social, político e econômico. Mas nem sempre foi assim. Há algum tempo, a mulher sofria diversas discriminações, por ser julgada como sexo frágil e submisso; ou seja, em todas as esferas, o homem era considerado como autoridade máxima em casa, nos estabelecimentos comerciais, na política entre outros, enquanto que a mulher tinha como principal função cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos.

Com as mudanças atreladas à Revolução Industrial e, principalmente, no período da Segunda Guerra Mundial, em que os homens foram convocados para lutar pela pátria, as mulheres foram obrigadas a trabalharem para sustentar a casa. O papel que era realizado pelos homens, desde então, passou a ser realizado pela mulher, que ocupou um espaço maior na sociedade atribuindo-lhe mais funções e assim, tornaram-se mais valorizadas em relação às atividades realizadas anteriormente. Com o tempo, surgiram leis que vieram ampará-las e protegê-las.

Contudo, ainda existem algumas discriminações, mas é fato que as mulheres estão presentes em todas as áreas de atuação, que antes eram ocupadas exclusivamente por homens.

Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa foi identificar como algumas mulheres conseguiram a inserção e o crescimento no mercado de trabalho na cidade de João Monlevade/MG, assim como, avaliar se ainda existe preconceito em relação às mulheres que trabalham nessa referida cidade e como as mesmas conseguem conciliar vida profissional e pessoal.

Portanto, para analisar a multifuncionalidade do gênero feminino no mercado de trabalho, este estudo manteve-se voltado para a seguinte questão: Diante da relevância das mulheres no mercado, como elas conseguem conciliar a vida profissional com a vida pessoal e, ainda, ocuparem cargos de liderança?

Dessa forma, este estudo se justifica pela busca da compreensão de como as mulheres conseguem administrar tantos afazeres e/ou atribuições ao mesmo tempo; pois conseguem ser mães, esposas, profissionais e donas de casa; exercendo muitas vezes, o papel que antes era apenas do homem, sem deixar o que por natureza, sempre se destinou, a maternidade.

Para responder a essa pergunta, esse estudo contou com uma pesquisa realizada com mulheres que atuam de forma representativa no mercado empreendedor da cidade de João Monlevade/MG.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Aqui serão apresentados os principais temas relacionados a este estudo e, os principais autores estudados foram Barbieri (2012), Vieira (2006) e IBGE (2011).

2.1 Evolução Histórica do Trabalho da Mulher no Mundo

No século XIX, durante a Revolução Industrial, muito utilizou-se da mão-de-obra de crianças e mulheres, submetendo-os a jornadas de trabalho exaustivas (entre 12 a 14 horas por dia), em condições de trabalho prejudiciais à saúde e, ainda, recebendo salários inferiores aos pagos para os homens adultos. O trabalho

infantil e da mulher eram chamados de “meias forças”, sendo utilizados em razão do baixo custo e porque não eram preparados para reivindicar melhores condições de trabalho. Assim, nesse período, o trabalho do homem chegou a ser desprezado, preferindo-se a mão-de-obra feminina e infantil.

Diante de tal situação, buscando garantir ou preservar a dignidade humana, começaram a surgir legislações, de forma pioneira na Inglaterra e França, com a finalidade de proteger o trabalho das mulheres.

Segundo Vieira (2006, p.12), “a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino”.

Contudo, referidas legislações protecionistas passaram a ser fonte de discriminação das mulheres no momento da contratação, pois diante de tantas regras restritivas e proibições sobre o trabalho da mulher, os empregadores antes preferiam contratar homens. Então, mais uma vez o Direito teve que intervir na relação de trabalho trazendo legislação de promoção ao trabalho da mulher.

O combate à discriminação é matéria de tanta importância que, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um dos princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, ao lado da eliminação de trabalhos forçados, abolição do trabalho infantil e liberdade sindical.

Realmente o tema é altamente relevante, haja vista que assegurar o direito de trabalhar à mulher é garantir a sua dignidade, afinal, o trabalho é essencial à realização do projeto de vida do ser humano.

Ainda no âmbito da OIT, há a Convenção 100, que versa sobre a igualdade de remuneração entre o trabalho do homem e da mulher; as Convenções 103 e 183, que trazem regras de proteção à maternidade; a Convenção 156, que estabelece igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos. Importante ressaltar que a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) também traz regras de não discriminação por motivo de sexo.

2.2 A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro

No Brasil, também é possível notar a ausência de normas sobre o trabalho da mulher. Posteriormente, verifica-se o surgimento de leis de proteção que geraram discriminação e, mais recentemente, leis que visam promover o trabalho da mulher, combatendo as diferenças.

Frise-se que as leis mais recentes se concentram na proteção especial ao trabalho da mulher, notadamente ao estado de gestante e maternidade. Isso porque a maternidade não é responsabilidade apenas da mulher, mas sim de toda a sociedade, vez que cumpre a todos proteger as futuras gerações e a continuidade da espécie humana. Portanto, a maternidade não pode ser considerada um fator de discriminação contra a mulher.

A Consolidação das Leis do trabalho (CLT), de 1º de maio de 1943, dispõe a matéria do trabalho da mulher em seu capítulo III, do Título III, nos artigos 372 a 401.

A Lei nº 6.136/74 transferiu à Previdência Social o ônus de arcar com a licença-maternidade, para que o patrão não tenha que assumir este custo, evitando, assim, discriminação contra a mulher.

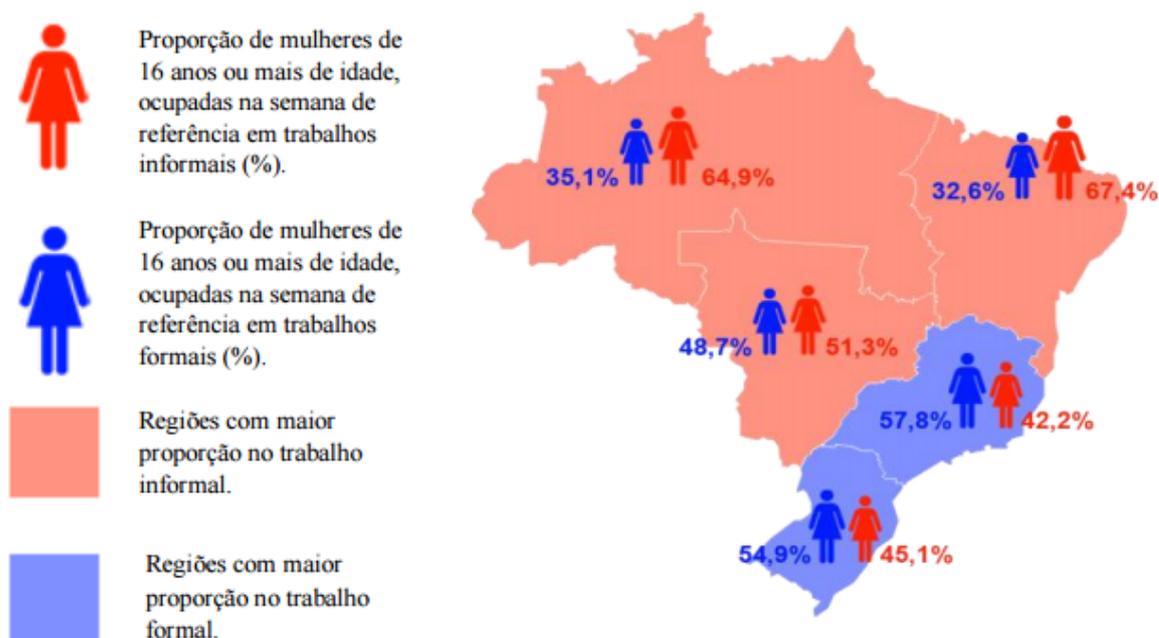
A Constituição Federal de 1988 trouxe o princípio da igualdade estampado no art. 5º, inclusive frisa que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Já no seu art. 7º, a Constituição Federal assegura a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”, tais como a garantia à “licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, a proibição da “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. “No Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, temos a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”, conhecida como estabilidade gestante.

Importante acrescentar a recente alteração no artigo 394-A da CLT, em razão da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016: “Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.”

Ao analisar a evolução histórica da legislação sobre o trabalho da mulher, percebe-se que o Direito foi se adequando aos fatos sociais a fim de proteger o trabalho da mulher de explorações, mas ao mesmo tempo buscou-se evitar a discriminação, de forma a promover a contratação de mulheres. Portanto, o crescimento da mulher no mercado de trabalho está intimamente ligado ao desenvolvimento das leis que regulam as relações de trabalho.

Como forma de exemplificar a participação das mulheres no mercado de trabalho, em 2009, o IBGE realizou uma pesquisa analisando a participação formal e informal das mulheres no mercado de trabalho como mostra a figura 1.

Figura 1: Proporção de trabalho formal e informal



Fonte: www.ibge.gov.br / 2009

Observa-se claramente a participação das mulheres no mercado brasileiro, seja de maneira formal ou informal e como, em todas as regiões, sua participação é efetiva.

2.3 O crescimento das mulheres no mercado de trabalho e o perfil educacional

O número de mulheres que se preocupa com sua formação profissional tem crescido consideravelmente. Além de muito dedicadas, elas são multifuncionais e, com isso se destacam e aumentam suas conquistas.

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem favorecido um aumento no percentual dos postos de trabalho e, elas, qualitativamente, têm ocupado cargos de maior remuneração. No caso de mulheres com nível superior, a diferença de rendimento é menor em relação aos homens, mas entre as mulheres com baixa escolaridade, elas ocupam cargos de menor remuneração e com maior diferença salarial que os homens.

De acordo com o site do IBGE (2011), os maiores indicadores com nível de escolaridade médio e superior foram registrados pelas mulheres que ocupam cargos militares e em funcionalismo público estatutário de 93,3%, quando o perfil educacional dessas mulheres era de 11 anos de estudo. Outro ponto a observar, é a participação das mulheres com 11 anos ou mais de estudo e com carteira assinada, para elas, a participação foi de 77,5%; enquanto que para eles, esse indicador foi de 60,4% - uma diferença de 17,1 pontos percentuais em 2011. No ano de 2003, essa diferença havia sido de 20,3 pontos percentuais.

2.4 As mulheres empreendedoras e seu papel de liderança

Cada dia mais as mulheres estão ocupando cargos que antes eram destinados aos homens e, um deles, é a liderança. Com as suas características maternas, a determinação, a flexibilidade para lidar com situações adversas, fazem da mulher um grande potencial para as organizações. Barbieri (2012, p. 107) afirma que “A liderança é um trabalho de equipe e supõe a utilização da palavra “nós”. O líder envolve, na inovação e no processo de trabalho, todos os que vão conviver com o resultado da mudança, preparando as pessoas para a ação”.

Ainda sobre a liderança Barbieri (2012, p. 108) descreve que:

Os líderes conseguem chegar até o coração dos seguidores, animando-os a prosseguirem nas suas tarefas. O cuidado com as pessoas, o encorajamento, os mais simples, ou os maiores gestos e ações sempre

motivam as pessoas. É importante relacionar a *performance* da pessoa com celebrações ou premiações, monetárias ou não. O amor e a atenção aos produtos e serviços da organização, aos colaboradores, clientes e fornecedores é uma das características mais importantes do líder.

Apoiado nas citações feitas por Barbieri (2012), é fácil identificar a mulher pois ela, em sua grande maioria, é doce, amável, flexível, ou seja, possui muitas características necessárias à prática da liderança.

Sobre o empreendedorismo feminino Longenecker *et al* (2004, p. 16) relata:

As mulheres não só estão começando mais negócios do que antes, como também o estão fazendo em setores não-tradicionais e com planos ambiciosos de crescimentos lucros. Não faz muitos anos, as mulheres empreendedoras restringiam-se, na maior parte, a administrar salões de beleza, pequenas lojas de roupas ou outros estabelecimentos que reuniam principalmente mulheres.

Ainda completando Longenecker *et al* (2004, p. 17) afirma que:

As mulheres empreendedoras obviamente enfrentam problemas comuns a todos os empreendedores. Entretanto, elas precisam também lutar com dificuldades associadas à sua inexperiência em papéis como empreendedoras. A falta de acesso a crédito tem sido um problema frequentemente citado pelas mulheres que iniciam seus negócios. Essa é uma área problemática para os proprietários de pequenas empresas, mas muitas mulheres empreendedoras sentem que carregam uma carga extra de discriminação (...).

Mesmo com tantos desafios, o empreendedorismo feminino e o papel de liderança entre as mulheres têm aumentado e a maioria dos negócios na área de serviços tem sido dirigido por mulheres. Longenecker *et al* (2004).

3 METODOLOGIA

O estudo de caso foi desenvolvido por meio de pesquisa descritiva, aplicada, com foco em análise documental, bibliográfico, sendo sua abordagem quantitativa e qualitativa, pois foi realizada uma pesquisa e seus dados analisados com o foco no objetivo do estudo, indicando assim uma abordagem do tipo qualitativa que, segundo Ludke e André (1986), possui características básicas: o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador, seu principal instrumento; os dados

coletados são predominantemente descritivos; a preocupação com o processo maior que com o produto; o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial pelo pesquisador; e a análise dos dados tende a seguir um processo indutivo.

De acordo com Lakatos e Marconi (2006, p. 274), “O estudo de caso refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos. Entretanto, é limitado, pois se restringe ao caso que estuda, ou seja, um único caso, não podendo ser generalizado.”

A abordagem da pesquisa se caracteriza como quantitativa porque se buscou apurar dados, através da coleta de informações, e empregos de diversas ferramentas estatísticas (OLIVEIRA, 2001).

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi descritiva, com observação, registro, análise, classificação e interpretação dos fatos. Como técnica de coleta de dados, foram feitas observações e aplicação de questionários (CIRIBELLI. 2003).

O procedimento técnico adotado foi o de estudo de caso que segundo Silva (2004) envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento. O estudo de caso será ainda embasado e complementado pela pesquisa bibliográfica, que possui como objetivo dar suporte à formulação das questões que compõem o instrumento de coleta de dados e orientação na análise dos resultados (GIL, 2008).

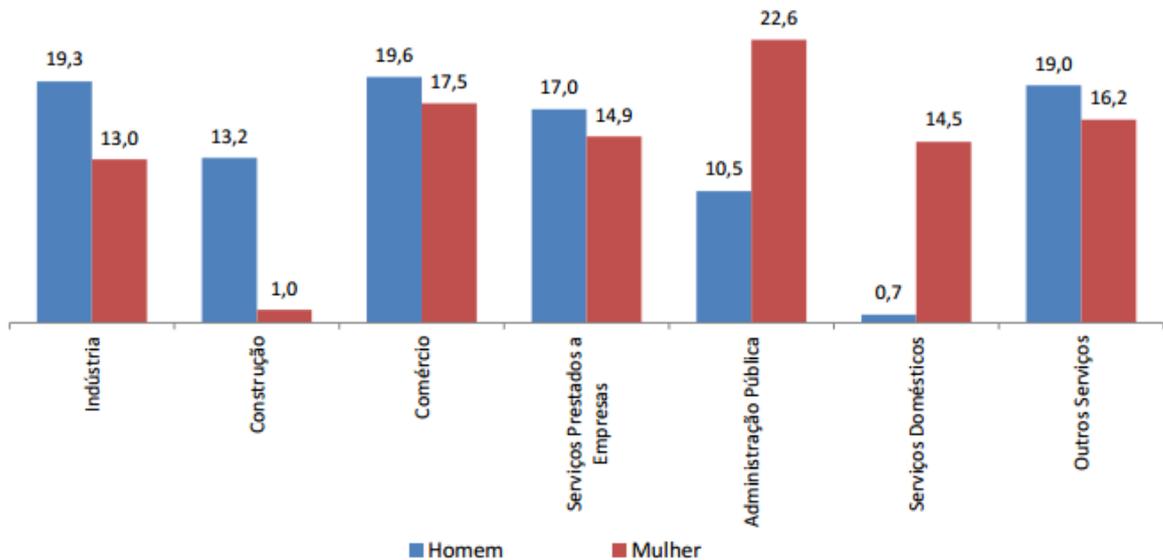
4 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

No primeiro momento deste estudo, o foco foi tentar conhecer como as mulheres que residem em João Monlevade/MG e que atuam no mercado de trabalho conseguem ser valorizadas pelo seu trabalho e ainda conciliam família e profissão sem sofrer retaliação ou preconceito por parte da sociedade, dos seus liderados e dos seus companheiros. Pois sabe-se que, hoje, muitas mulheres ocupam posições de liderança no mercado de trabalho e contribuem financeiramente com as despesas e contas do lar de forma

Para isso, buscou-se dados através de pesquisas que mostram a participação das mulheres no mercado de trabalho e demonstrar em quais setores são mais frequentes a sua participação, e assim aplicar as pesquisas em João

Monlevade/MG. Na figura 2, segundo o IBGE:

Figura 2: Distribuição da população ocupada, por agrupamento de atividades, segundo sexo (%) - 2011



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

Como se pode notar a grande parte das mulheres pesquisadas atuam como gestoras, o que foi muito interessante observar e, o que despertou o interesse em analisar o papel de liderança das mulheres no mercado de trabalho na cidade de João Monlevade/MG.

Buscou-se informações sobre quais setores mais movimentam a cidade de João Monlevade/MG, para direcionar a aplicação das pesquisas e, chegou-se à conclusão de que os setores que mais geram recursos na cidade são indústria e comércio, principalmente depois que a cidade começou a se destacar na área do ensino superior. Hoje, João Monlevade possui faculdade Federal (UFOP), Estadual (UEMG) e particulares como Rede Doctum de Ensino e a Kennedy, faculdades que atraem alunos para a cidade e têm contribuído para o crescimento do comércio.

Portanto, com base nesses dados apurados, foi elaborado um questionário que pode ser visualizado no Apêndice A. Esse questionário mescla algumas perguntas direcionadas ao estudo e outras baseadas em um questionário realizado pelos discentes da faculdade Eça de Queiroz e validado pela revista E-FACEQ.

Assim, o questionário foi aplicado conforme o quadro abaixo:

Quadro 1: Amostra utilizada nesta pesquisa

| SETOR | MULHERES PESQUISADAS | CARGO |
|---------------------|----------------------|--|
| Usinagem | Fabiane Carneiro | Sócia-proprietária da ENJATEC e da JATEAR |
| Indústria Mecânica | Ana Raquel | Sócia-proprietária da QUALICTEC |
| Comércio | Valéria Fonseca | Sócia-proprietária Embrauto e Vemon |
| Comércio | Cristina Nascimento | Proprietária da Andarilha Calçados |
| Faculdade Doctum | Eliane | Diretora Acadêmica da unidade Doctum João Monlevade |
| Banco | Amanda Caldeira | Gerente da CREDICOM João Monlevade |
| Medicina e Estética | Maria Eugênia Tótula | Cardiologista e proprietária da clinica estética ENJOY |
| Buffet | Mercês Maciel | Proprietária do Buffet Mercezinha |
| Academia | Caroline Loureiro | Proprietária da academia AEROFIT |
| Floricultura | Eliane Rodrigues | Proprietária da 1000 Flores |

Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Analisando os resultados referentes aos dados gerais da pesquisa observou-se que 80% das mulheres pesquisadas são casadas, 80% possuem de 30 a 50 anos, sendo que 60% delas estão inseridas no mercado de trabalho por 10 a 20 anos, 40% são graduadas e 50% pós-graduadas. Esses dados gerais levantados foram fundamentais, pois demonstraram que:

- a) Com relação ao estado civil: a maior parte delas já é casada e tem que conciliar trabalho e família;
- b) Com relação à idade: as mulheres entrevistadas possuem maturidade para tratar o assunto em questão;
- c) Com relação à escolaridade: a maior parte delas busca mais conhecimentos na área de gestão.
- d) Quanto ao tempo que estão inseridas no mercado: 90% estão inseridas no mercado de 10 a 30 anos e 10% há mais de 30 anos, o que revela que essas mulheres conseguem compreender bem seu papel no mercado, e suas formas de liderança.

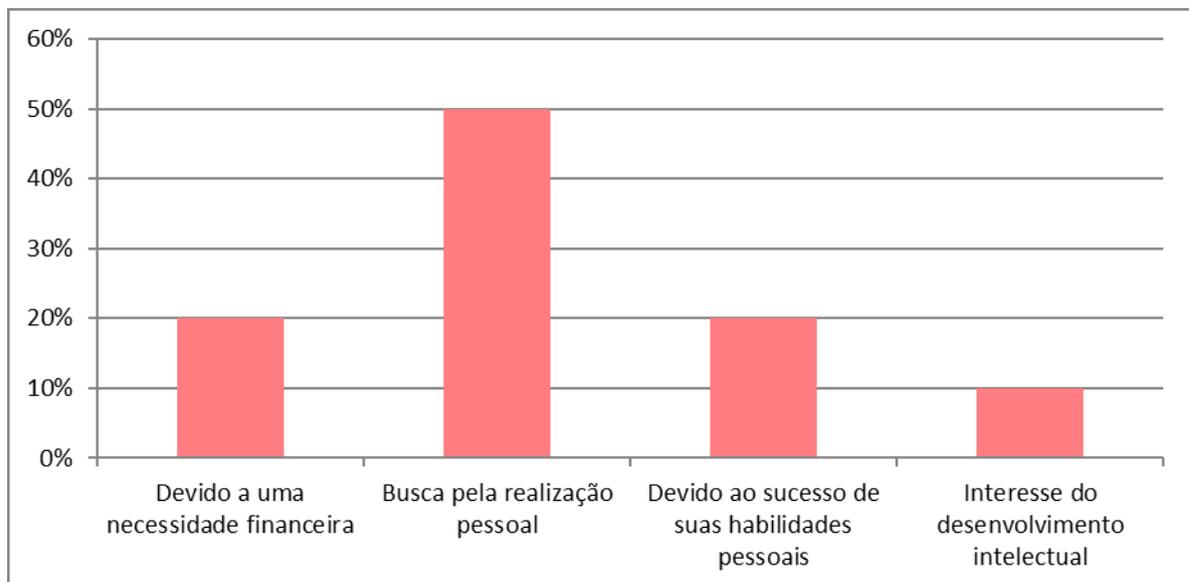
Portanto, a pesquisa aplicada que se tornou mais uma entrevista, apresentou uma parte direcionada aos dados gerais que foram os pontos relatados acima e a parte 2 que teve como foco a atuação das entrevistas no mercado de trabalho como pode ser visualizado nos gráficos abaixo.

Tabela 1 – Pergunta: Como se deu sua inserção no mercado de trabalho?

| Como se deu sua inserção no mercado de trabalho? | |
|---|-----|
| Devido a uma necessidade financeira | 20% |
| Busca pela realização pessoal | 50% |
| Devido ao sucesso de suas habilidades pessoais | 20% |
| Interesse do desenvolvimento intelectual | 10% |

Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Gráfico 1 - Pergunta: Como se deu sua inserção no mercado de trabalho?



Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Como mostra o gráfico acima, 50% das mulheres pesquisadas se inseriram no mercado de trabalho devido à busca pela realização pessoal e não devido à necessidade financeira, como aconteceu com as primeiras mulheres que foram trabalhar nas fábricas, porque seus maridos foram para guerra e o sustento das famílias ficou a cargo delas, ou como é o pensamento de muitos, que as mulheres vão para o mercado de trabalho para auxiliar os maridos a colaborar com as

despesas do lar.

E Sanches (2003, p. 01) contextualiza de uma forma brilhante essa questão, dizendo:

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade.

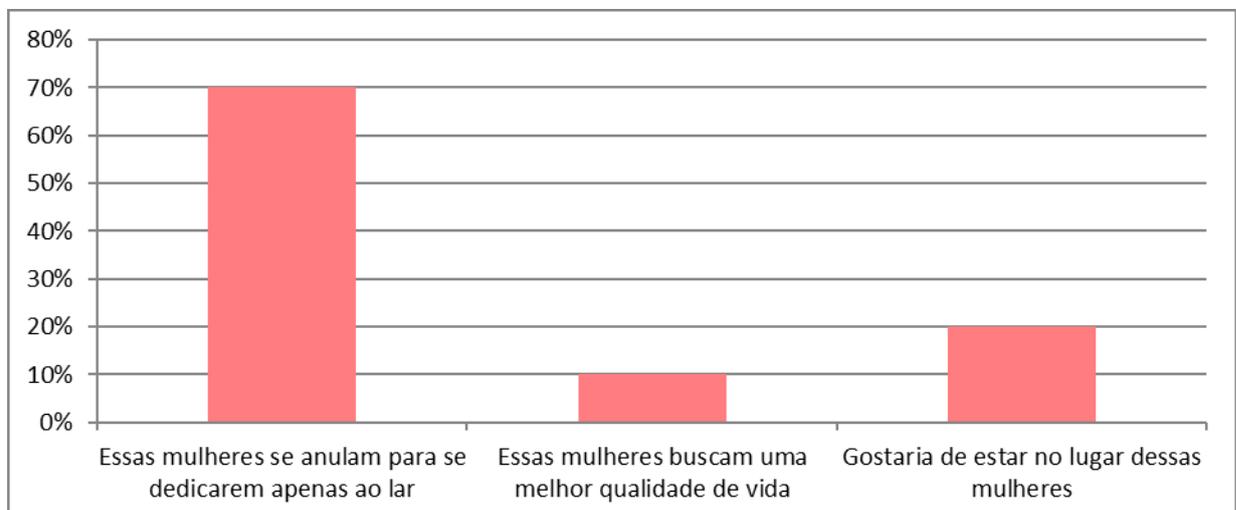
Outra pergunta feita a esse público feminino, em questão, foi relacionada em como elas enxergam aquelas que só trabalham em casa. As respostas foram:

Tabela 2 – Pergunta: Qual a sua percepção a respeito das mulheres que se dedicam (vivem) apenas em função das atividades do lar e não estão inseridas no mercado de trabalho?

| Qual a sua percepção a respeito das mulheres que se dedicam (vivem) apenas em função das atividades do lar e não estão inseridas no mercado de trabalho? | |
|---|-----|
| Essas mulheres se anulam para se dedicarem apenas ao lar | 70% |
| Essas mulheres buscam uma melhor qualidade de vida | 10% |
| Gostaria de estar no lugar dessas mulheres | 20% |

Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Gráfico 2 - Pergunta: Qual a sua percepção a respeito das mulheres que se dedicam (vivem) apenas em função das atividades do lar e não estão inseridas no mercado de trabalho?



Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Verificou-se que as entrevistadas acreditam que mulheres que vivem em função do lar se anulam ao se dedicarem somente à família e 20% gostaria de estar no lugar dessas mulheres que vivem para o lar. Percebe-se que esses 20% que gostariam de deixar um pouco da sua participação no mercado e viver para o lar, são exatamente aqueles 20% que disseram que sua inserção no mercado foi por necessidade financeira.

A próxima pergunta foi com relação às conquistas e dificuldades profissionais:

Tabela 3 - Quais foram as maiores conquistas e dificuldades em sua carreira profissional?

| Quais foram as maiores conquistas e dificuldades em sua carreira profissional? | |
|--|-----|
| Bens materiais e conciliar vida pessoal e profissional. | 60% |
| Reconhecimento profissional e liderar | 40% |
| Ocupar o cargo e manter o cargo. | 0% |

Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Analisando a tabela 3 e o gráfico 3, nota-se que a maior parte das mulheres que cresceram e conquistaram o mercado de trabalho possuem dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional. Além de algumas relatarem as dificuldades de liderar, em especial, liderar pessoas do sexo masculino. Nenhuma delas relataram dificuldades em manter e conquistar os cargos que ocupam, mesmo porque a maior parte delas são estudadas e possuem condições adequadas para ocupar os cargos que ocupam.

Gráfico 3 - Quais foram as maiores conquistas e dificuldades em sua carreira profissional?



Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

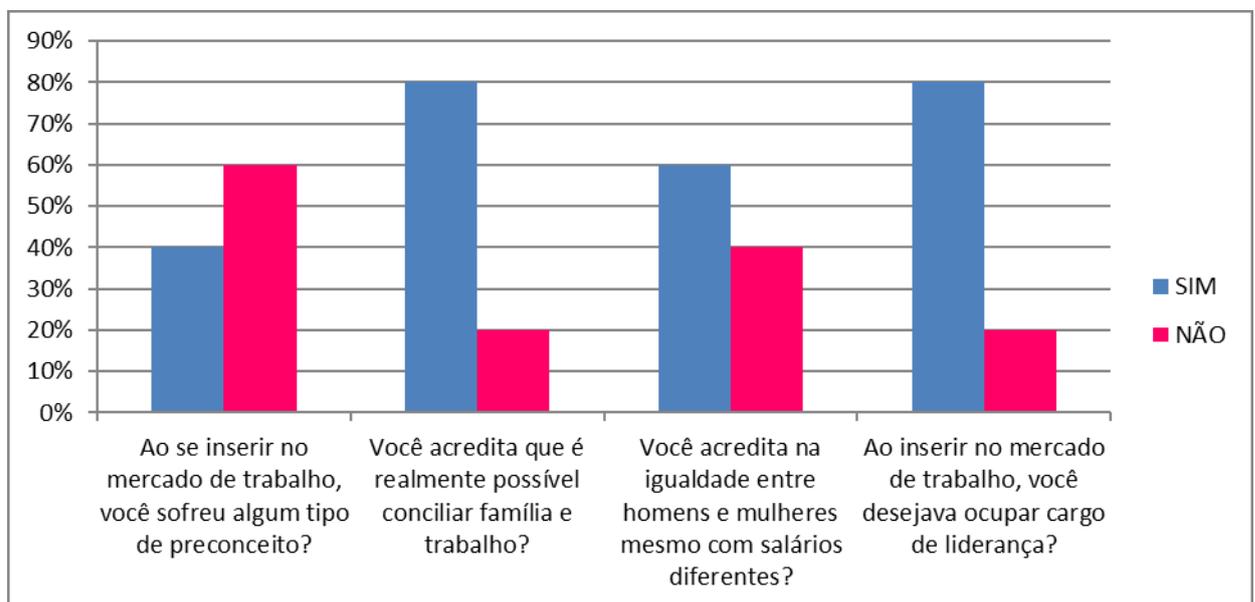
Foram feitas outras perguntas envolvendo a questão da dupla jornada da mulher, sobre a parte da liderança, a relação do gênero feminino e masculino no mercado de trabalho, e as respostas foram:

Tabela 4 - Demais Questionamentos

| Outros Questionamentos | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| Ao se inserir no mercado de trabalho, você sofreu algum tipo de preconceito? | 40% | 60% |
| Você acredita que é realmente possível conciliar família e trabalho? | 80% | 20% |
| Você acredita na igualdade entre homens e mulheres mesmo com salários diferentes? | 60% | 40% |
| Ao inserir no mercado de trabalho, você desejava ocupar cargo de liderança? | 80% | 20% |

Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Gráfico 4 - Demais Questionamentos



Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Visualizando a tabela 4 e o gráfico 4, pode-se identificar uma boa aceitação do mercado de trabalho em relação ao público feminino, já que para se inserir nesse mercado as entrevistadas disseram que não sofreram nenhum tipo de preconceito e que acreditam na igualdade entre mulheres e homens, mesmo que em alguns casos, em especial, no financeiro, a igualdade não transpareça essa realidade, pois

há empresas que pagam mais para os homens, sendo que esses, ocupam e realizam as mesmas atividades de mulheres que ali trabalham.

Ainda em relação a sua dupla jornada, entre trabalho e família, as respondentes que em sua maioria são casadas, dizem ser possível conciliar família e trabalho. O fato que chamou a atenção foi que os 20% que disseram não ser possível conciliar trabalho e família, são casadas e, por conseguinte, uma delas afirmou que se inseriu no mercado de trabalho devido à necessidade financeira.

Quanto à liderança, as entrevistadas disseram que desejavam ocupar cargos de liderança, o que reflete a posição que ocupam no mercado hoje. Outro aspecto com relação à liderança perguntado a elas, foi como seus subordinados as veem como líder, e a maioria marcou as opções de respeitável e admirável, flexível e condescendente, sendo que nenhuma se acha uma líder severa e inflexível, acreditando que esse tipo de profissional severo e inflexível não manteria o sucesso de um líder. Talvez seja o “jogo de cintura” das mulheres e seu lado compreensivo é o que as tornam líderes respeitáveis e flexíveis. Se elas não o fossem o próprio mercado e os subordinados se ocupariam em excluí-las do posto de liderança que ocupam.

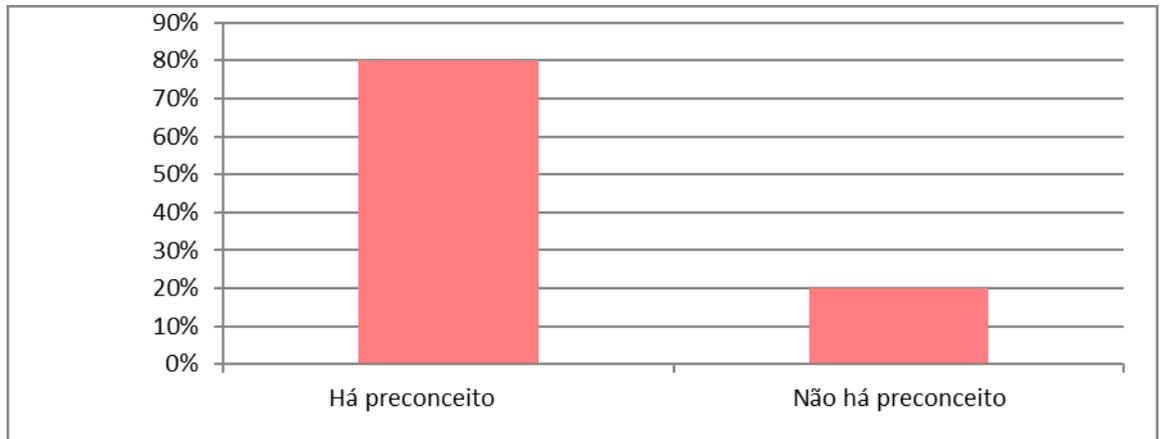
Outro ponto relevante foi a última pergunta realizada, observem:

Tabela 5 – Pergunta: O que você acha que a sociedade vê no fato de uma mulher ocupar um cargo de liderança?

| O que você acha que a sociedade vê no fato de uma mulher ocupar um cargo de liderança? | |
|---|-----|
| Há preconceito | 80% |
| Não há preconceito | 20% |

Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Gráfico 5 – Pergunta: O que você acha que a sociedade vê no fato de uma mulher ocupar um cargo de liderança?



Fonte: Pesquisa aplicada (2016)

Das respostas apontadas na última pergunta aferiu-se que 80% dessas mulheres responderam que a sociedade apresenta preconceito quando a mulher ocupa cargos de liderança. O que, em primeiro momento, gerou contradição com as perguntas voltadas para a questão anterior. Percebe-se então que essas mulheres não se abalam com essas questões relacionadas ao preconceito relacionado de gênero, mesmo sabendo que essa questão poderá influenciar a sua atuação no mercado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este estudo foi possível perceber a grande evolução das mulheres não só no mercado de trabalho, mas também como seres humanos. Não se trata apenas de uma questão de ocupação de postos de trabalho, refere-se a um crescimento e desenvolvimento intelectual atrelado às várias atividades que a mulher realiza no lar.

Portanto, este estudo alcançou os objetivos e também proporcionou o entendimento de como as mulheres que atuam no mercado da cidade de João Monlevade/MG lidam com o processo de gestão, que é o foco do curso de administração, assim como, as mesmas enxergam na posição a qual se encontram e como as pessoas as veem.

A pesquisa permitiu conhecer o crescimento das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e, em especial, na cidade de João Monlevade/MG, uma cidade

que possui muitas mulheres ocupando cargos de liderança. Infere-se que há uma grande dificuldade que essas mulheres enfrentam ao se inserirem nesse mercado, qual seja conciliar família e trabalho.

Um aspecto relevante observado foi o interesse dessas mulheres pelo conhecimento, fator primordial para o desenvolvimento das atividades realizadas, o que interfere nos benefícios gerados para toda população. Portanto, as mulheres não estão inseridas nesse mercado apenas para competir com os homens ou por motivos financeiros, mas como apontado por meio da pesquisa, elas se preocupam com o crescimento intelectual e pessoal.

Para a área acadêmica o estudo apresentou alguns pontos como a importância do desenvolvimento intelectual das mulheres, bem como a capacidade de utilizar a flexibilidade e suas habilidades domésticas para melhor agirem no âmbito empresarial e conseguirem ser líderes de sucesso. Acredita-se que este estudo possui um foco social, no que diz respeito à participação das mulheres no desenvolvimento do país e da sociedade, mesmo apresentando em alguns casos preconceitos por parte da própria sociedade e por parte do gênero masculino.

Esse tema pode ser analisado de outras maneiras, se transformando em fonte de novas pesquisas e novos estudos sobre as várias participações no contexto empresarial e sobre suas múltiplas funcionalidades. Existem até algumas hipóteses levantadas sobre alguns tipos de doenças adquiridas pelas mulheres por executarem múltiplas funções e, que se supõe que as mesmas não foram feitas para serem realizadas por mulheres, mas sim por homens. Enfim, é uma questão a ser pesquisada para futuros estudos.

CASE STUDY OF THE USE OF CASH FLOW IN THE COMPANY TECHNOLOGICAL WORLD

ABSTRACT

In analyzing a story, checking whether women were considered, just as housewives, mothers and wives, lived submissive to their husbands. Until a need arises for a woman to increase the family's income. In the XIX century, a woman went on to give continuity in the business of the family, as for example, no case of the death of the husband due to the war, among others. Nevertheless, women suffered gender

discrimination such as harassment, low wages and others. Currently, as women occupy much larger space in the labor market and many positions for males. However, this does not mean that women who occupy such burdens receive the same wages and enjoy same treatment given employee man. In the XXI century it is questioned and a woman still continues to suffer discrimination, as well as her degree of education and her insertion in the labor market are in a process increasing or decreasing. Thus, through questionnaires, data were collected on the relevance of women in the labor market; How they can reconcile a professional life with a personal life and, still, occupy leadership positions in the city of João Monlevade/MG. It was verified the existence of equality in the labor market between a female and male workforce, the growth of women in the market and how their work already leads.

Keywords: Labor market. Woman. Evolution.

REFERÊNCIAS

BARBIERE, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: práticas atuais sobre o RH estratégico**. São Paulo: Atlas, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de; **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª edição, São Paulo: LTr, 2012.

CIRIBELLI, Marilda Corrêa. **Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: 7Letras, 2003. Disponível em: <<https://goo.gl/QIRYgf>>. Acesso em: 03 de junho 2016.

FUSER *et al.*, Os principais autores pesquisados são **Trabalho em debate (3ª impressão)**. Editora Moderna, coleção debate na escola (1998)

E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2238-8605, Ano 2, número 2, agosto de 2013. <http://e-faceq.blogspot.com.br/> Acesso em: 03 de junho 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; **Manual de Direito do Trabalho**. 7ª edição, Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 03 de junho 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Pesquisas de informações básicas municipais**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm>> Acesso em: 20 de novembro 2016.

Lei nº 13.287/2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato20152018/2016/Lei/L13287.htm>. Acesso em: 20 de novembro 2016.

LONGENENECKER, J. G.; MOORE, C. W.; PETTY, J.W. Administração de pequenas empresas: ênfase na gerência empresarial. São Paulo: Pearson, 2004.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Eliza D. A. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. **Temas básicos de educação e ensino**. 2 ed. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1986. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAgT9cAB/pesquisa-educacao-abordagens-qualitativas>>. Acesso em: 03 de junho 2016.

MELLO, Sylvia de. **Trabalho e sobrevivência**, Editora Ática (1988).

MIESSA, Élisson; CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das Chagas; **Legislação de Direito Internacional do Trabalho e da Proteção Internacional dos Direitos Humanos**. 3ª edição revisada e ampliada, Salvador: Editora JusPodivm, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 23ª edição, São Paulo: Saraiva, 2008.

SANCHES, Solange, GEBRIM, Vera Lucia M. **O Trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos avançados 17(49), 2003.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços**: uma análise nas cinco regiões do Brasil, 2006. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?nlink=revista_ar...> Acesso em: 20 de novembro 2016.

RIBEIRO, Jéssika Martins. **A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <<https://marchamulheres.wordpress.com/2012/11/07/>> Acesso em: 03 de junho 2016.

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Prezadas Senhoras,

Esta é uma pesquisa acadêmica que tem como objetivo avaliar o papel das mulheres no mercado de trabalho e que conciliam a vida domiciliar e a liderança aos vários desafios enfrentados no mundo do trabalho. Para isso, contamos com a sua participação!

| A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO | |
|---|--|
| Parte 1 – Dados Gerais | |
| 1 | Qual o seu estado civil? () Solteira () Casada () Divorciada () Viúva |
| 2 | Qual a sua faixa etária? () 20 anos a 30 anos () 30 anos a 40 anos () 40 anos a 50 anos () mais de 50 anos |
| 3 | Qual o seu grau de escolaridade? () 1º grau completo () 2º grau completo () Graduação () Pós-graduação |
| 4 | Há quanto tempo você está inserida no mercado de trabalho? () 5 a 10 anos () 10 a 20 anos () 20 a 30 anos () mais de 30 anos |
| Parte 2 – Mercado de Trabalho | |
| 5 | Como se deu a sua inserção no mercado de trabalho? () Devido a uma necessidade financeira. () Busca pela realização pessoal. () Devido ao sucesso de suas habilidades pessoais. () Interesse no desenvolvimento intelectual. |
| 6 | Ao inserir no mercado de trabalho, você sofreu algum tipo de preconceito? () Sim () Não. |
| 7 | Qual a sua percepção a respeito das mulheres que se dedicam (vivem) apenas em função das atividades do lar e não estão inseridas no mercado de trabalho? () Essas mulheres se anulam para se dedicarem apenas ao lar. () Essas mulheres buscam uma melhor qualidade de vida, por não viverem o estresse do mercado de trabalho. () Gostaria de estar no lugar dessas mulheres. |
| 8 | Você acredita que é realmente possível conciliar família e trabalho? () Sim () Não. |
| 9 | Você acredita na igualdade entre homens e mulheres, mesmo com salários diferentes? |

| | |
|--|--|
| | <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não. |
| 10 | Quais foram as maiores conquistas e dificuldades em sua carreira profissional? <input type="checkbox"/> Bens materiais e Conciliar vida pessoal e profissional. <input type="checkbox"/> Reconhecimento profissional e Liderar. <input type="checkbox"/> Ocupar o cargo e Manter o cargo. |
| Parte 3 – Mulheres no Mercado de Trabalho x Liderança | |
| 11 | Ao se inserir no mercado de trabalho, você desejava ocupar cargo de liderança? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não. |
| 12 | Como você acha que os seus subordinados a veem como líder? <input type="checkbox"/> Severa e inflexível <input type="checkbox"/> Respeitável e admirável <input type="checkbox"/> Flexível e condescendente |
| 13 | Como você acha que a sociedade vê o fato de uma mulher ocupar um cargo de liderança? <input type="checkbox"/> Há preconceito <input type="checkbox"/> Não há preconceito <input type="checkbox"/> Outros motivos |

Fonte: Adaptado de E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, 2013.