

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

WOMEN IN THE LABOR MARKET

Alici Ani RHODEN¹, Lauriano Antonio BARELLA², Elvio Antunes SOBRAL³, Mirela Karla Leite Soares CECONELLO⁴

Recebido em 20 de maio 2019; Aceito em 31 de junho de 2019; Disponível *on line* em 15 de julho de 2019

Resumo: O presente trabalho traz uma abordagem sobre o trabalho da mulher nos dias atuais, com o objetivo de fazer um levantamento estatístico sobre desemprego, escolaridade, cor/raça, cargos a despeito das mulheres do Município de Alta Floresta – MT. A pesquisa realizada seguiu metodologia devidamente estruturada em três tipos de abordagem: I) problema; II) objetivo e III) procedimentos. Inicialmente, verificou-se a necessidade de realizar uma pesquisa de caráter qualitativo, pois tratou-se de um estudo complexo envolvendo aspectos derivados do comportamento humano - a diferença de gêneros; quanto aos objetivos, optou-se pelas tipologias exploratória e descritiva. Com relação aos procedimentos adotaram-se levantamento e pesquisa documental. A coleta de dados envolveu dois instrumentos: entrevista e questionário. Inicialmente realizou-se uma entrevista com o Coordenador do SINE da cidade de Alta Floresta – MT, simultaneamente, aplicou-se Questionário composto de 16 (dezesesseis) perguntas, distribuído entre 40 (quarenta) pessoas pertencentes às seguintes instituições de ensino: Faculdade de Alta Floresta (FAF), Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) e Escola Técnica de Alta Floresta (ETE – AF/MT). Os resultados evidenciam que as mulheres são a maioria entre os pesquisados, que também representa a maior parcela de desempregados, que o tempo médio para a inserção no mercado de trabalho é maior que os homens, que sofrem discriminação quanto a sua capacidade, tem salários inferiores, ou seja, o resultado negativo ficou evidente quando se compara homens e mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Mulheres; Preconceito.

Abstract: The present work presents an approach on women 's work in the present day, aiming to make a statistical survey on unemployment, schooling, color / race, positions in spite of the women of the Municipality of Alta Floresta - MT. The research carried out followed a methodology duly structured in three types of approach: I) problem; II) objective and III) procedures. Initially, it was verified the necessity of conducting a qualitative research, since it was a complex study involving aspects derived from human behavior - the difference of genres; As to the objectives, we opted for

¹ Estudante do curso técnico nível médio em Administração da Escola Técnica de Alta Floresta (ETE/AF).

² Graduado em Ciências Contábeis pela União das Faculdades de Alta Floresta (2002). Pós graduado em Auditoria e Perícia pela Faculdade AJES - Faculdade do Vale do Juruena, 2006. Mestre em Ambiente e Desenvolvimento pela UNIVATES - Universidade do Vale do Taquari - RS (2014). Doutorando em Ambiente e Desenvolvimento pela UNIVATES. Professor Universitário na Faculdade de Direito de Alta Floresta - FADAF, onde ministra as disciplinas de: Contabilidade Ambiental, Pesquisa e desenvolvimento Contábil, Contabilidade de Custos e Contabilidade Geral. Consultor de empresas.

³ Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Paranaense (2008). Especialista em MBA em Planejamento Tributário. Atualmente é professor da Faculdade de Alta Floresta. Tem experiência na área de Ciências Contábeis. E-mail: elviosobral@gmail.com

⁴ Graduada em Ciências Contábeis pela União das Faculdades de Alta Floresta (2000). Especialista em MBA Gestão Tributária e em Pedagogia empresarial. Atualmente é professora da Faculdade de Direito de Alta Floresta e Funcionária pública estadual concursada como Agente de administração fazendária na Secretaria de Estado de Fazenda, lotada na Agência Fazendária de Alta Floresta-MT.

the exploratory and descriptive typologies. With regard to the procedures were adopted survey and documentary research. Data collection involved two instruments: interview and questionnaire. Initially, an interview was conducted with the SINE Coordinator of the city of Alta Floresta (MT), simultaneously, a questionnaire composed of 16 questions was distributed, distributed among 40 (forty) people belonging to the following teaching institutions: Faculdade de Alta Floresta (FAF), Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) and Escola Técnica de Alta Floresta (ETE - AF / MT). The results show that women are the majority of those surveyed, who also represent the largest share of the unemployed, that the average time to enter the labor market is higher than men, who suffer discrimination as to their capacity, have lower wages, that is, the negative result was evident when comparing men and women in the labor market.

Keywords: Labor market; Women; Preconception.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz uma abordagem sobre o trabalho da mulher nos dias atuais. Pelo Código Civil brasileiro datado de 1º de janeiro de 1916 a mulher não tinha poder de escolha algum, toda e qualquer decisão viria de seu marido e ela se dedicava tão somente ao lar e a família. Após o passar dos anos, já com o novo Código Civil de 2002, o referido artigo foi revogado expressamente e o documento legal passou a conter Leis Trabalhistas favoráveis às elas.

Desde então algumas mudanças foram percebidas no cenário. Sabe-se que as mulheres vêm trabalhando em média três horas por semana a mais do que os homens, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas. Mesmo assim, e ainda contando com um nível educacional mais alto (IBGE, 2018).

Com o objetivo de fazer um levantamento estatístico sobre desemprego, escolaridade, cor/raça, cargos a despeito das mulheres do Município de Alta Floresta – MT desenvolveu-se pesquisa tratando da participação da mulher no mercado de trabalho altaflorestense no ano de 2018/2019.

O objetivo consistiu em investigar o nível de participação da mulher no mercado de trabalho no município de Alta Floresta - MT, verificando, se existe diferencial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, quanto aos níveis de cargos, desigualdade salarial e dificuldades e conquistas femininas.

No ano de 2018, em uma das edições do Jornal Nacional da rede Globo de Televisão, o

então candidato à Presidência da República Jair Bolsonaro (PSL) concedeu uma entrevista teve uma discussão a entrevistadora referente à desigualdade salarial entre homens e mulheres e na oportunidade o candidato diz que ela recebe menos que o colega de bancada Willian Bonner.

Esse assunto envolveu uma grande polêmica referente à desigualdade salarial entre homens e mulheres em diversos setores de trabalho. A escolha do tema se solidificou para demonstrar que o “sexo frágil” tem derrubado muitas barreiras em diversas áreas, mas que ainda é necessário mais discussão favorável a igualdade de gêneros em todos os segmentos.

Há décadas as mulheres têm sofrido com a discriminação de gênero no mercado de trabalho, impedindo-as de exercerem plenamente seu papel como cidadãs além do ambiente familiar e prejudicando sua evolução e ascensão no mundo do trabalho (MAIA et. al, 2015). Em 8 de março celebra-se o “Dia das Mulheres” e remete às lutas femininas por mais direitos e condições de vida e trabalho. A despeito das conquistas obtidas desde quando a data começou a ser celebrada, no início do século XX, as diferenças entre os sexos ainda são aviltantes, reforçando a importância das lutas por igualdade entre os sexos (ROLIM, 2014).

Dessa forma faltam discussões no âmbito do gênero. Nota-se a importância de debater e de buscar o diálogo, de questionar o status quo. Desnormalizar e desnaturalizar os fenômenos sociais é de crucial importância para que a equidade dos gêneros possa ocorrer. A conquista

de uma voz feminina ativa é um ato constante da mulher na sociedade e amplia, cada vez mais, sua inserção como cidadã que goza de todos os direitos sociais (FERNANDES, 2013).

Assim, o levantamento no município de Alta Floresta teve a finalidade em trazer para a sociedade local o conhecimento sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, possibilitando com isso reflexões acerca dos possíveis avanços e retrocessos das dinâmicas profissionais, justificando assim o porquê desta pesquisa em nível municipal.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A discriminação do gênero feminino vem de longa data, contudo, o artigo 5º que diz: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: “E, ainda, em seu inciso I, a Lei Constitucional reafirma a igualdade entre os sexos ao dizer que: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Embora se viva em um hemisfério de tecnologia e comunicação instantânea facilitado pela globalização, o mundo do trabalho ainda sofre pesada interferência de uma divisão sexual do trabalho (FERREIRA; SANTOS, 2012).

Entre os brasileiros que trabalham, as mulheres são quase a metade da população trabalhista, e também são responsáveis pelo sustento de aproximadamente um terço das famílias no Brasil, na situação de desemprego entre a demissão de um homem e de uma mulher, geralmente a mulher é aquela que será demitida (FERREIRA; SANTOS, 2012).

O mercado de trabalho brasileiro é regido a décadas pelo domínio masculino. O homem, considerado o chefe familiar, é culturalmente o responsável pelos rendimentos do domicílio, e a mulher destinada aos afazeres domésticos e à família. Assim, essa desigualdade de gênero é observada há tempos na força de trabalho brasileira. Apesar do considerável avanço no

mercado de trabalho brasileiro, as mulheres ainda estão longe de atingir as taxas masculinas, visto que a desigualdade ainda está presente (MAIA et. al., 2015).

A ocupação das mulheres nos postos de chefia se notabilizou especialmente a partir da década de 1990. Deste cenário em diante, estimulado pela abertura da economia brasileiro em nível internacional surge uma nova concepção acerca da importância do trabalho da mulher (FRANCISCANI, 2010).

Uma das particularidades do mercado de trabalho é o diferencial salarial entre os gêneros. Estes diferenciais dependem não apenas das características produtivas pessoais. As mulheres são discriminadas no mercado de trabalho quando, mesmo igualmente qualificadas, recebem proventos inferior na mesma função ou ocupações que os homens (MAIA et. al., 2015).

Os autores Delgado, Capellin e Soares (2002) evidenciam que as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho têm sido apontadas no debate internacional e soluções para o seu enfrentamento são discutidas nas pesquisas e entre os gestores de políticas públicas. No contexto europeu, experiências de ação afirmativa para a promoção da igualdade, bem como a de estruturação de uma abordagem transversal das questões relativas a essa questão (gender mainstreaming) são recorrentes e objeto de constante discussão e aperfeiçoamento.

As mulheres brasileiras estão cada vez mais qualificadas, têm mais tempo de estudo que os homens, começam a ingressar em profissões consideradas de prestígio e a ocupar postos de comando, ainda que lentamente. Nos últimos anos, elas também vêm sendo beneficiadas por um conjunto de normas legais e ações governamentais que tentam promover a igualdade de gênero no trabalho (BORGES, 2009).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada seguiu metodologia devidamente estruturada em três tipos de abordagem: I) problema; II) objetivo e III) procedimentos. Inicialmente, verificou-se a

necessidade de realizar uma pesquisa de caráter qualitativo, pois tratou-se de um estudo complexo envolvendo aspectos derivado do comportamento humano - a diferença de gêneros; com isso, a “abordagem qualitativa destaca características não evidenciadas na pesquisa quantitativa, isto é são consideradas características qualitativa” (BEUREN, 2008, p. 48), fato este de fundamental importância para o desenvolvimento do presente trabalho.

Quanto aos objetivos, optou-se pelas tipologias exploratória e descritiva. A primeira é aquela que tem a finalidade, sobretudo, de proporcionar maiores informações sobre determinado assunto (ANDRADE, 2010), que no presente relatório refere-se ao mercado de trabalho do gênero feminino. A segunda pesquisa, segundo a literatura é aquela que busca descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre em sua natureza, as suas características, as causas, as relações e as conexões com outros fenômenos (BARROS; LEHFELF, 2000).

Com relação aos procedimentos adotaram-se levantamento e pesquisa documental. Para Gil (2010) a primeira refere-se às pesquisas que se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análises. Já a segunda é entendida como aquela “restrita a documentos, escritos ou não, constituindo de fontes primárias” (MARCONI; LAKATOS, 2015, p. 48), que neste relatório foram obtidos de órgãos oficiais.

A coleta de dados envolveu dois instrumentos: entrevista e questionário. Inicialmente realizou-se uma entrevista com o Coordenador do SINE da cidade de Alta Floresta – MT, buscando informações que pudessem levar a identificação de pessoas que procuram o estabelecimento para pedir seguro desemprego, auxílio maternidade e a procura de emprego. Vale destacar que a entrevista foi utilizada na pesquisa com propósito de “obter informações sobre o assunto, para diagnóstico do problema social” (MARCONI; LAKATOS, 2015).

O questionário composto de 16 (dezesseis) perguntas, foi considerado pelo fato de trazer as seguintes vantagens: “economia de tempo, atinge maior numero de pessoas, e obtém respostas mais rápidas” (MARCONI; LAKATOS, 2015). Ao todo foram ouvidas 40 (quarenta) pessoas pertencentes às seguintes instituições de ensino: Faculdade de Alta Floresta (FAF), Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) e Escola Técnica de Alta Floresta (ETE – AF/MT).

Com os dados advindos do questionário procedeu-se a tabulação destes, que na ocasião foram organizados e apresentados em tabelas e gráficos no capítulo 4 deste relatório de pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho, a desigualdade salarial entre os gêneros e tantos outros aspectos tem sido fator de muitas discussões ao redor do mundo, inclusive no ano de 1995 teve a IV Conferencia Mundial sobre a Mulher. Partindo dessa problematização realizou-se pesquisa de campo no município de Alta Floresta - MT, envolvendo 40 pessoas que por meio de questionário em que se expuseram suas opiniões.

Tabela 1 - Gênero dos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
Feminino	24	60,00%
Masculino	16	40,00%

Fonte: Questionário (2019).

Por meio da tabela, verifica que as mulheres são maioria indicando indícios de estarem buscando mais atualização no mercado de trabalho. Com os estudos verificou-se que todas elas estão cursando entre técnico e faculdade e assim sendo a forte entrada das mulheres nas universidades produziu um impacto

nas carreiras profissionais de prestígio, onde antes predominavam os homens. Hoje elas estão ocupando postos cada vez mais elevados em empresas, e estão se inserindo de forma consistente nas carreiras técnicas (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Tabela 2 - Idade dos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
15 a 25	33	82,50%
26 a 36	6	15,00%
37 a 47	1	2,50%
47 a 57	0	0,00%
Acima de 57	0	0,00%

Fonte: Questionário (2019).

Das 40 pessoas pesquisadas, 82,50% detém idade entre 15 e 25 anos configurando uma população em sua maioria enquadrada como sendo de jovens. População é o conjunto de pessoas que reside num determinado país, estado ou município. Parte dessa população é considerada com idade para participar da atividade econômica. A população participa da atividade econômica através do trabalho. O trabalho na atividade econômica produz bens e

serviços e proporciona uma renda para a população. Conforme orientação internacional, as pessoas com idade entre 16 e 65 anos constituem a População em Idade Ativa (PIA). As pessoas fora desse intervalo de idade constituem a População em Idade Não Ativa (PINA) (CADERNO DE FORMAÇÃO, 2017). Assim sendo todos os pesquisados estão enquadrados no PIA.

Tabela 3 – Cor de pele dos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
Branca	25	62,50%
Parda	14	35,00%
Preta	1	2,50%
Indígena	0	0,00%

Fonte: Questionário (2019).

A pesquisa revelou que a maioria dos pesquisados possuem cor de pele branca, ou seja, 62,50% não estão fazendo parte do grupo de pardos, pretos e indígenas. Deste resultado é possível perceber existência de desigualdade racial na realidade local.

A equidade é um dos princípios da Política Nacional para as Mulheres, aprovado na I e II conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, e reitera o acesso de todas as pessoas aos direitos universais e a adoção de ações afirmativas voltadas para grupos historicamente discriminados.

Entre as diretrizes desta Política está o reconhecimento da responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na divisão social e sexual do trabalho; que priorizem a promoção de relações de trabalho não discriminatórios em razão de sexo, raça ou etnia, entre outras; e que assegurem a equidade salarial entre homens e mulheres e o acesso das mulheres

a cargos de direção (RAMOS; ULBANERE; JESUS, 2011).

Tabela 4 – Estado civil dos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
Solteiro (a)	28	70,00%
Casado (a)	7	17,50%
Namorando	4	10,00%
Juntada	1	2,50%
Desquitado (a)	0	0,00%
Viúvo (a)	0	0,00%

Fonte: Questionário (2019).

Os solteiros são a maioria entre os estudantes, sendo 70% das pessoas pesquisadas. Por enquanto, a configuração do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens, entendida como "a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo e, em especial, a derivada da maternidade, a assunção de obrigações familiares e estado civil". A

igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens é assim definida como o princípio informador do sistema jurídico como um todo e, como tal, será integrado e observado na interpretação e aplicação das normas legais, completando assim as disposições civis sobre o assunto (UCHÔA, 2016, p. 15).

Tabela 5 – Escolaridade dos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
Cursando Faculdade	34	85,00%
Cursando Técnico	6	15,00%

Fonte: Questionário (2019).

Os pesquisados que estão fazendo faculdade totalizam 85% sendo a maior parte dos estudantes. O nível de escolaridade da população brasileira passou por uma recente melhoria na educação e isso se deve aos novos programas educacionais propiciados pelo governo, como os de financiamento de estudos, aumento do número

de cursos superiores e técnicos, que geram um avanço no nível de escolaridade da população, tanto para o gênero feminino quanto do masculino. Este fato tem contribuído para a melhor qualificação e melhoria nos rendimentos da população ocupada (MAIA et. al., 2015).

Tabela 6 – Estudantes do curso de Administração que estão ou não trabalhando

TOTAL	40	100,00%
Sim	29	72,50%
Não	11	27,50%

Fonte: Questionário (2019).

Dos estudantes de administração pesquisados 29 mencionaram que trabalham, ou seja, 72,50% estão atuando no mercado de trabalho. O trabalho investigativo averiguou ainda que existam 15 mulheres empregadas, contudo, descobriu-se que 9 ainda não estão no mercado de trabalho atuando, visto que se encontram desempregadas, e no que tange aos homens somente 2 estão desempregados, e com isso um exemplo da desigualdade entre os sexos.

A mulher tem mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho do que o homem, quando são demitidas, costumam ficar longos períodos sem ter uma colocação; as dificuldades que elas encontram para entrar no mercado de trabalho refletem na qualidade do emprego obtido, muitas vezes sem carteira assinada (ANDRE, 2012).

Tabela 7 – Tipo de empresa que os alunos do curso de Administração estão trabalhando

TOTAL	40	100,00%
Privada	24	60,00%
Não responderam	11	27,50%
Própria	3	7,50%
Pública	2	5%

Fonte: Questionário (2019).

Do total pesquisado, 60% dos universitários escolheram trabalhar na empresa privada, os que têm a própria empresa ou trabalham na empresa pública são poucos pelo fato da dificuldade, receio e os desafios que cada uma requer. Geralmente, nos quadros de trabalho de uma empresa, encontramos barreiras à plena participação feminina no mercado de trabalho, que acabam resultando em grandes perdas para as mulheres, para as empresas e para o país. É

vantajoso e necessário acontecer à mudança desse quadro para maior aproveitamento de um potencial, ainda pouco explorado, de criatividade, capacidade de gerenciamento e produtividade, resultando em equipes mais eficientes, em funcionários mais satisfeitos e em redução da rotatividade (FERREIRA; SANTOS, 2012).

Tabela 8 – Na empresa pública os alunos do curso de Administração estão trabalhando como

TOTAL	40	100,00%
Não responderam	28	70,00%
Contratado	12	30,00%
Concursado	0	0,00%
Comissionado	0	0,00%
Eleito	0	0,00%

Fonte: Questionário (2019).

Na empresa pública 70% não responderam ao questionário e os outros 30% estão contratados. Aqueles que não responderam são os que estão trabalhando por conta própria ou de

forma irregular que não condiz com as leis trabalhistas. As mulheres são capazes de exercer as mesmas funções que os homens, com qualidade e eficiência. Bem sabe-se que, ainda há um longo caminho a ser percorrido em direção à

igualdade entre o homem e a mulher no mercado de trabalho. São indiscutíveis os avanços conseguidos ao longo dos anos, que demonstram a competência, o poder e a capacidade da mulher por serem pessoas determinadas e corajosas. Por isso, firma-se que, as mulheres não devem desistir de continuar a buscar seus objetivos, sua

independência e igualdade no mercado de trabalho, pois foi comprovado que elas são capazes de provocar mudanças profundas no curso da história social (FERREIRA; SANTOS, 2012).

Tabela 9 – A função exercida que os estudantes do curso de Administração

TOTAL	43	100,00%
Não responderam	11	25,58%
Auxiliar Administrativo	6	13,95%
Gerencia	3	6,98%
Caixa	2	4,65%
Vendedor (a)	2	4,65%
Estagiário	2	4,65%
Serviços gerais	2	4,65%
Secretária	2	4,65%
Técnico da Informação	2	4,65%
Social Mídia	1	2,33%
Operador de Produção	1	2,33%
Jovem Aprendiz	1	2,33%
Recepcionista	1	2,33%
Copeira	1	2,33%
Encarregado Ocupacional	1	2,33%
Escritor Fiscal	1	2,33%
Suporte Técnico	1	2,33%
Inspeção	1	2,33%
Auxiliar Departamento De Pessoal	1	2,33%
Estoquista	1	2,33%

Fonte: Questionário (2019).

Os 25,58% que não responderam essa questão são os que justamente não estão trabalhando, o auxiliar administrativo é o cargo predominante entre os discentes (13,95%), as outras funções são bastante variadas. Atualmente as mulheres possuem representantes em quase todas as profissões. Embora sua inserção ainda se

dê, predominantemente, nos segmentos menos valorizados do mercado, caso da importante presença feminina no emprego doméstico e no setor informal, as mulheres também passaram a ocupar postos em novos grupos ocupacionais (RAMOS; ULBANERE; JESUS, 2011).

Tabela 10 – Situação trabalhista dos estudantes do curso de Administração de carteira registrada

TOTAL	40	100,00%
Sim	22	55,00%
Não responderam	11	27,50%
Não	7	17,50%

Fonte: Questionário (2019).

A situação trabalhista desses discentes (55%) responderam que estão com a carteira assinada, expressa a regularidade conforme prescrito no Art. 13: A carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada que rege na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 2018).

Em 1932, a Carteira de Trabalho e Previdência Social tornou-se documento obrigatório para toda pessoa que venha a prestar algum tipo de serviço a outra pessoa, seja na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária ou mesmo de natureza doméstica (BACHA; MUNIZ; PINTO, 2015).

Tabela 11 – Horário de trabalho dos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
Não responderam	11	27,50%
De 7:00 as 17:00	11	27,50%
De 8:00 as 18:00	3	7,50%
De 7:00 as 13:00	2	5,00%
De 13:00 as 17:00	2	5,00%
De 7:00 as 12:00	2	5,00%
De 7:00 as 18:00	2	5,00%
De 05:00 as 12:00	1	2,50%
De 12:00 as 18:00	1	2,50%
De 9:00 as 17:00	1	2,50%
De 9:00 as 15:30	1	2,50%
De 8:00 as 17:00	1	2,50%
De 06:10 as 15:58	1	2,50%
De 07:00 as 17:20	1	2,50%
De 12:00 as 17:00		0,00%
De 18:00 as 23:00		0,00%

Fonte: Questionário (2019).

Foram definidos variados horários de trabalho dos estudantes pesquisados, predominando (27,50%), das 07:00 as 17:00. No Art. 58 da CLT (2018) diz que a duração

normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excedera de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Tabela 12 – Salário mínimo dos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
998,00 a 1.500,00	19	47,50%
Não responderam	11	27,50%
1.501,00 a 2.000,00	5	12,50%
2.001,00 a 2.500,00	4	10,00%
2.501,00 a 3.000,00	1	2,50%
Acima de 3.000,00		0,00%

Fonte: Questionário (2019).

A despeito da média salarial, a maior porcentagem, isto é 47,50% informaram entre R\$ 998,00 e 1.500,00. Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres, ainda é visível a desigualdade de gênero, tanto com relação ao

salário pago as mulheres para a mesma função dos homens quanto à inserção no mercado de trabalho. Há muito preconceito (RAMOS; ULBANERE; JESUS, 2011).

Tabela 13 – Estudantes do curso de Administração com dificuldades para encontrar um emprego

TOTAL	40	100,00%
Não responderam	29	72,50%
Não tem Vaga na cidade	4	10,00%
Não quer trabalhar no momento	4	10,00%
Não está capacitado	2	5,00%
Falta divulgação	1	2,50%
Salário fora da expectativa		0,00%

Fonte: Questionário (2019).

Dentre as respostas dos acadêmicos quanto as possíveis dificuldades em encontrar uma vaga de emprego que se encaixe no perfil (27,50%), foram apontadas as seguintes: a concorrência, o desemprego e a falta de capacitação. Borges (2009) afirma que o desenvolvimento do mercado de trabalho no Brasil está intimamente atrelado à dinâmica da economia nacional, uma vez que, as variáveis macroeconômicas estão

interligadas, oscilações na economia afetam o mercado de trabalho na medida em que uma queda de confiança no sistema levam credores a reduzirem a oferta de crédito, baixando o consumo, desestimulando o funcionamento e o desenvolvimento das empresas, ocasionando à estagnação ou queda nos níveis de emprego.

Tabela 14 – Preconceito contra mulher visto pelos estudantes do curso de Administração

TOTAL	40	100,00%
Sim	30	75,00%
Não	8	20,00%
Não responderam	2	5,00%

Fonte: Questionário (2019).

O preconceito contra a mulher é uma realidade nem tão distante assim como se imaginava e 75% dos pesquisados afirmaram que realmente é fato que existe. Historicamente, as mulheres ocupam posição inferior aos homens no

mercado de trabalho. Além dos diversos outros preconceitos e obstáculos que enfrentam pelo simples fato de serem mulheres, os dados demonstram que, mesmo com a existência de alguns avanços, a mão de obra feminina segue

desvalorizada em relação ao trabalho masculino (RAMOS; ULBANERE; JESUS, 2011).

Tabela 15 – Estudantes do curso de Administração que já sofreram preconceito

TOTAL	40	100,00%
Não	26	65,00%
Sim	9	22,50%
Não responderam	5	12,50%

Fonte: Questionário (2019).

Surpreendentemente 65% dos estudantes pesquisados revelaram não terem sofrido algum tipo de preconceito, e apenas 22,50% confirmaram terem passado por algum constrangimento provocado por preconceito. É inadmissível todo e qualquer tipo de preconceito, pois, as desigualdades vividas no cotidiano da sociedade, no que se refere às relações de gênero,

não se definiram pelo econômico, mas, especialmente a partir do cultural e do social, formando a partir daí as representações sociais sobre as funções da mulher e do homem dentro dos variados espaços de convivência, ou seja: na família, na escola, na igreja, na prática desportiva, nos movimentos sociais, enfim, no âmbito coletivo (BORGES, 2009).

Tabela 16 – Práticas preconceituosas citadas pelos estudantes do curso de Administração

TOTAL	56	100,00%
Menos competente/incapaz	13	23,21%
Desigualdade Salarial	12	21,43%
Não responderam	11	19,64%
Preconceitos de gênero	4	7,14%
Preconceitos de raça	4	7,14%
Fuga do tema	2	3,57%
Desrespeito	2	3,57%
Insultos	1	1,79%
Abusos	1	1,79%
Tatuagem	1	1,79%
Local de moradia	1	1,79%
Homofobia	1	1,79%
Agressão	1	1,79%
Piadas de mau gosto	1	1,79%
Assédio Moral/sexual	1	1,79%

Fonte: Questionário (2019).

O preconceito apresenta-se de variadas facetas e uma das que os discentes citaram é a prática de dizer ou se sentir que não é competente ou incapaz de realizar tal tarefa (23,21%) e tantas outras de menor porcentagem, mas que não são menos importantes, pois sofrem desse mal. A população feminina vem sofrendo à centenas de anos com a forte discriminação de gênero pautada em contestáveis preceitos biológicos e sociais. Tal implicância levanta o preconceito que impede as mulheres de exercerem

plenamente seu papel como cidadãos fora do ambiente familiar, bloqueando, deste modo, sua evolução no mercado de trabalho (BORGES, 2009).

Um exemplo citado por Souza e Knijnik (2007), dentre outros processos de mediação comercial, as identidades de gênero e sexuais são filtrados e decodificados pelo viés da mídia. O que acontece, porém, é que alguns estereótipos acabam reforçando preconceitos, estigmas e chegam a provocar discriminações em relação aos indivíduos que não se encaixam no perfil

perpetuado no veículo midiático. Isto ocorre porque a mídia retrata, descreve e analisa as atividades de homens e mulheres de maneira desigual. A exemplo deste fenômeno é mostrado pelos autores citados quando eles afirmam que várias pesquisas demonstraram que meninas e mulheres têm poucas atletas como referência para poder se espelhar porque, apesar delas existirem, a mídia as ignora. Desta forma, o referencial citado constantemente como modelo de um bom atleta ainda é masculinizado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório apresentou resultados que evidenciam as dificuldades e as conquistas da mulher no mercado de trabalho no município de Alta Floresta – MT.

Na pesquisa, os gráficos 6, 14 e 16 demonstraram que as mulheres são a maioria entre os pesquisados, que também representa a maior parcela de desempregados, que o tempo médio para a inserção no mercado de trabalho é maior que os homens, que sofrem discriminação quanto a sua capacidade, tem salários inferiores, nesta avaliação o resultado negativo ficou evidente quando se compara homens e mulheres no mercado de trabalho.

Em elaborações futuras as melhores contribuições nestas perspectivas são, sobre o prisma das lideranças femininas em grandes empresas, empreendedorismo feminino, e análises de políticas sociais voltadas à igualdade da mulher no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Bruno Antoniasse. **Mulheres no mercado de trabalho**: desigualdades salariais entre gêneros na atualidade. Disponível em: <<https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/articledownload/93/85>> Acesso em: 15 fev. 2019.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ARAUJO, Ana Paula de. **Qual é a media salarial do brasileiro**: Disponível em: <<https://financasfemininas.com.br/qual-e-a-media-salarial-do-brasileiro/>> acesso em: 15 abr. 2019.

BACHA, Felipe Barcellos; MUNIZ, Danilo Dias; PINTO, Julia Massini. **Participação feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf> acesso em: 15 mar. 2019.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**: um guia para a iniciação científica. 2. ed. São Paulo: Makron, 2000.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BORGES, Nathalia. **A evolução recente da mulher no mercado de trabalho brasileiro**: perspectiva social e econômica. Disponível em: <www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=00047513> Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL, Senado Federal. **Código civil**: quadro comparativo 1916/2002. Brasília, Secretaria Especial de Editoração e Publicações, 2003. Disponível em: <<https://www.ibdcivil.org.br/legislacao/Quadro-Comparativo-Codigo-Civil-1916.pdf>> Acesso em: 08 mar. 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Código Civil** (2002), 616 p. **Código civil brasileiro** e legislação correlata. 2. ed. Brasília, Secretaria Especial de Editoração e Publicações, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%202002.pdf?sequence=1>> Acesso em: 13 mar. 2019.

BRASIL, Senado Federal. **Constituição federal (1988)**: Constituição da República Federativa do

Brasil. Brasília: Secretaria de editoração e publicação - Segraf, 2017.

BRASIL, Senado Federal. **Consolidação das leis do trabalho**: clt e normas Correlatas. Brasília: Secretaria de editoração e publicação - Segraf, 2018.

CADERNOS DE FORMAÇÃO - Caderno 3. **Mulheres, mundo do trabalho e autonomia econômica**: as mulheres e o mercado de trabalho. São Paulo. Instituto da Economia, 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>> Acesso em: 18 fev. 2019.

DELGADO, Didice Godinho; CAPPELIN, Paola; SOARES, Vera (Org.). **Mulher e trabalho**: experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

FERNANDES, Mônica Aparecida. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: um estudo sob a perspectiva da psicologia. Disponível em: <https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.html> Acesso em: 15 fev. 2019.

FERREIRA, Juliana de Campos; SANTOS, Simone Aparecida Soares. **Mulher e o mercado de trabalho**: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/OTQIVadLbtEKd6_2013-5-3-11-56-25.pdf> Acesso em: 15 fev. 2019.

FRANCISCANI, Jane Stella. **A mulher no mercado de trabalho e a luta pela valorização**. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arquivos/0711260266.pdf>> Acesso em: 13 fev. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAIA, Katy; JÚNIOR, Ariciéri Devidé; SOUZA, Solange de Cássia Inforzato de; CUGINI, Sarah Cristina Bruno. **A mão de obra**

feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. Disponível em:

<<http://erevista.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/10860/8641>> Acesso em: 15 fev. 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PERET, Eduardo. Agencia IBGE. NOTÍCIAS. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>> Acesso em: 14 fev. 2019.

RAMOS, Mayara de Oliveira; ULBANERE, Rubens Carneiro; JESUS, Bruno Silva de; **Mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.unaerp.br/documentos/1498-432-1506-1-sm>> Acesso em: 15 abr. 2019.

ROLIM, Lilian Nogueira. Carta Capital. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>> Acesso em: 15 fev. 2019.

PEREIRA, Rosângela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska; **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. Disponível em: <www.joinpp.ufma.br/jornadas/.../Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf> Acesso em: 13 fev. 2019.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil**:

Um Estudo sobre Igualdade Efetiva Baseado no Modelo Normativo Espanhol. São Paulo LTR Editora Ltda, 2016. Disponível em: <www.ltr.com.br/loja/folheie/5392.pdf> Acesso em: 18 fev 2019.