

A mulher no mercado de trabalho: um estudo de caso na empresa Maria Pinheiro

The woman in the job market: a case study in the company Maria Pinheiro

Laura Estefane Lourenço de Sales¹
Bráulio Emílio Maciel Faria²

182

Resumo: O presente artigo abordou a mulher no mercado de trabalho, pois, no passado apenas o homem trabalhava fora, era, assim o provedor da família e à mulher cabia unicamente o papel de cuidar do lar e dos filhos. Porém, aos poucos as mulheres foram entendendo sua capacidade e lutado pela igualdade, adentrando e se fazendo cada vez mais presente nesse meio, antes, predominantemente masculino. O artigo então, teve como objetivo analisar a gestão feminina no mercado de trabalho, como com o passar dos anos as mulheres foram ganhando espaço nesse meio, antes dominado pelo sexo masculino, e pesquisou a gestão feminina na prática, através de uma pesquisa de campo na empresa Maria Pinheiro, fundada e administrada por três mulheres pinheirenses. Nesse contexto, vale dizer que as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, investindo na carreira profissional, e se mostrando igualmente capazes aos homens em quaisquer cargos ou carreiras profissionais. O artigo é qualitativo, embasado na coleta de dados. Para sua realização foram utilizados livros, revistas e materiais publicados na internet, além de pesquisa de campo com colaboradores e administradoras da empresa Maria Pinheiro. Foram entrevistados 13 colaboradores com faixa etária entre 18 e 45 anos, escolhidos de forma aleatória sem distinção de sexo, cor e raça, e as administradoras da empresa.

Palavras-Chaves: Mercado de trabalho; Gestão feminina; Mulher; Gênero; Igualdade.

¹ Bacharel em administração na Faculdade Cidade de João Pinheiro. E-mail: lauraestefane@hotmail.com

² Mestrando em Gestão Estratégica Pública e Privada pela FUCAPE Business School - FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS (2019), Especialistas em Gestão de Pessoas pela Associação Educacional de Patos de Minas (2016) e Bacharel em Administração pela Associação Educacional de João Pinheiro (2012). Atualmente é Coordenador de Recursos Humanos da Faculdade Patos de Minas e Faculdade Cidade de João Pinheiro, Professor de Ensino Superior da Faculdade Patos de Minas e Faculdade Cidade de João Pinheiro. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Recursos Humanos, atuando principalmente nos seguintes temas: Administração, Psicologia do Trabalho, Recursos Humanos, Marketing Pessoal, Gestão Estratégica, entre outros. E-mail: braulioemilio@gmail.com

Recebido em 27/12/2021

Aprovado em 20/02/2022

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Abstract: This article addressed women in the job market, because in the past only men worked outside the home, so the provider of the family and the woman had only the role of taking care of the home and children. However, little by little, women began to understand their capacity and fought for equality, entering and becoming more and more present in this environment, before, predominantly male. The article then aimed to analyze female management in the job market, as over the years women have been gaining space in this environment, previously dominated by men, and researched female management in practice, through field research. at the company Maria Pinheiro, founded and managed by three women from Pinheiros. In this context, it is worth saying that women are increasingly present in the labor market, investing in their professional careers, and showing themselves equally capable to men in any professional positions or careers. The article is qualitative, based on data collection. Books, magazines and materials published on the Internet were used for its realization, in addition to field research with employees and administrators of the company Maria Pinheiro. Thirteen employees with ages between 18 and 45 years were interviewed, chosen at random without distinction of sex, color and race, and the company's administrators.

Keywords: Labor market; Female management; Woman; Genre; Equality.

1 Introdução

As mulheres vêm ocupando cargos e carreiras que antes eram eminentemente masculinas, sua presença está cada vez mais notória e sólida dentro desse meio. De acordo com D'Alonso (2008), as mulheres abandonaram a posição de unicamente donas de casa, para se tornarem parte do meio profissional, ingressando nas mais diversas profissões, passando assim, a fazer parte de campos profissionais antes eminentemente masculinos.

É fundamental destacar, que a mulher, cada vez mais percebe o quão importante e necessária é obter independência financeira e se realizar profissionalmente, descobrindo e entendendo suas habilidades, mostrando que o meio empresarial não se restringe ao gênero, e sim ao potencial de cada pessoa individualmente, independente de se tratar de homem ou mulher.

Como destaca Louro (1997), o gênero pode estar ligado em como as diferenças entre os sexos são vistas e compreendidas em um grupo, sociedade e contextos específicos. Sendo assim, gênero não é apenas uma diferenciação entre os sexos homem e mulher, mas sim, um conceito de como essa diferença é vista em determinados grupos e sociedades.

No entanto, observa-se que apesar dessa grande participação no mundo do trabalho, ainda existem manifestações de preconceito de gênero com as mulheres. Esse preconceito se manifesta de várias formas, e uma delas é pensar que as mulheres não são suficientemente adequadas para o cargo de administradoras. Para Daft (1999, p. 5) a administração é “a

realização dos objetivos organizacionais de uma forma eficaz e eficiente, através do planejamento, organização, liderança e controle dos recursos organizacionais”.

Sendo assim, este estudo teve como foco a mulher no mercado de trabalho e foi realizado junto a empresa Maria Pinheiro-MG, administrada por mulheres desde a sua fundação em 1991, é uma empresa com foco na mulher atual, que é mãe, mulher e profissional atuante no mercado de trabalho.

João Pinheiro, situada no noroeste de Minas Gerais, é o maior Município mineiro em extensão territorial. Foi elevado a município em 10 de setembro de 1911. De acordo com dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), do ano de 2019, possui 47.452 habitantes, sendo 81% domiciliados em zona urbana e 19% domiciliados em zona rural. Possui área territorial de 10.727,47 km² e renda *per capita* em R\$562,24 (IBGE, 2010). Sua economia gira em torno do agronegócio e pecuária.

Maria Pinheiro, universo dessa pesquisa, é uma empresa especialista em moda feminina, fundada em 1991, por três irmãs. O nome da empresa foi escolhido como uma homenagem à mãe Maria. Sua matriz está localizada na Av. José Rabelo de Souza, 1300 – Centro, na cidade de João Pinheiro – Minas Gerais e conta com filiais em Unai - MG, Paracatu - MG, e Brasília - DF.

O artigo, buscou responder as seguintes perguntas: As administradoras da empresa Maria Pinheiro sofreram ou sofrem algum tipo de preconceito no meio empresarial por serem mulheres? Como os colaboradores enxergam a administração da empresa? As administradoras abriram mão ou adiaram algum projeto pessoal para dedicar-se à profissão? Durante esses quase 30 anos de atuação no mercado, perceberam mudanças com relação à imagem da mulher à frente de empresas?

Hipotetiza-se que no início da empresa, as administradoras sofreram preconceitos por assumirem sozinhas esse papel, sem contar com ajuda masculina na gestão.

Foi pensado que os colaboradores enxergam a administração da empresa de forma positiva, pois aparentemente estão satisfeitos com o trabalho, o ambiente da equipe é agradável e há um bom relacionamento entre os funcionários e as gestoras.

Levantou-se a hipótese de que as gestoras, possivelmente optaram por adiar projetos pessoais para usufruir de mais tempo para a profissão e a empresa, pois projetos como o casamento e principalmente a maternidade, que antes eram objetivos principais para as mulheres, podem causar uma sobrecarga de tarefas.

A última hipótese levantada foi que, entre a abertura da empresa até os dias de hoje a imagem de como a mulher é vista no papel de administradora vem mudando, porque cada vez mais a mulher vem conquistando sua independência e seu espaço no mercado de trabalho.

2. Objetivos

O objetivo geral do artigo foi analisar a gestão feminina no mercado de trabalho através da empresa Maria Pinheiro, localizada em João Pinheiro (MG); pesquisar como os colaboradores veem a administração da empresa; verificar se as administradoras adiaram objetivos pessoais para se dedicar à profissão; analisar se nos últimos anos, ocorreram mudanças com relação à imagem da mulher em cargos de liderança.

185

3. Metodologia

A pesquisa foi qualitativa com informações quantitativas, fundamentada na coleta de dados por meio de questionários que foram aplicados aos funcionários e gestoras da empresa, afim de obter dados completos. O método qualitativo foi usado para facilitar a participação dos integrantes da empresa que responderam os questionários, para obter o máximo de integração e o maior número de respostas possíveis, com o intuito de atingir o melhor e mais assertivo resultado das indagações levantadas nos questionários.

A diferença entre qualitativo-quantitativo é de natureza. Enquanto cientistas sociais que trabalham com estatística apreendem dos fenômenos apenas a região “visível, ecológica, morfológica e concreta”, a abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas (MINAYO, 2003, p. 22).

O recolhimento dos dados foi obtido através de entrevistas e questionários. Com 05 perguntas de múltipla escolha, fechadas. Com 13 colaboradores e as 03 gestoras, os participantes não se identificaram ao responder, e as perguntas foram diferentes para os colaboradores e as gestoras. Os questionários foram respondidos por e-mail, e os colaboradores entrevistados não serão divulgados, tampouco as respostas de cada um não serão identificadas.

Para a realização do presente artigo, os métodos utilizados foram materiais publicados via internet e em revistas e livros impressos, e pesquisas de campo com as gestoras e colaboradores da empresa Maria Pinheiro. Método científico é a união das ferramentas e etapas

nas quais o pesquisador dá suporte ao seu projeto, com fundamentos científicos afim de levantar dados que afirmam ou contradizem suas hipóteses iniciais do projeto. (CIRIBELLI, 2003).

A empresa Maria Pinheiro conta hoje com uma média de 35 funcionários em exercício, motos e caminhões para transportar os produtos confeccionados para as filiais em Unaí - MG, Paracatu - MG, e Brasília – DF, e está a quase 30 anos no mercado de vestuário feminino.

O campo utilizado na pesquisa foi a confecção da empresa, onde trabalham os colaboradores que responderam os questionários utilizados para a coleta de dados e informações necessárias para a realização do projeto.

A população estudada na pesquisa foram as administradoras da empresa, e 13 colaboradores que trabalham na confecção. A faixa etária dos participantes é de 18 a 45 anos, escolhidos aleatoriamente, sem distinção de sexo e cor. Então, foram entrevistados homens e mulheres, indiferente de cor, raça ou etnia.

Maria Pinheiro está localizada em João Pinheiro, situado no noroeste de Minas Gerais, é o maior município mineiro em área territorial, foi elevado a município em 10 de setembro de 1911. De acordo com dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), do ano de 2019, possui 47.452 habitantes, sendo 81% domiciliados em zona urbana e 19% domiciliados em zona rural. Possui área territorial é de 10.727,47 km² e renda per capita em R\$562,24 (IBGE, 2010). Sua economia gira em torno do agronegócio e pecuária.

Os colaboradores integrantes da pesquisa estiveram seguros, pois o projeto não irá expor de forma alguma os nomes dos entrevistados ou de quem são as respostas, e não será colocado nenhum resultado que afete negativamente a imagem da empresa. Os colaboradores que em algum momento se sentissem desconfortáveis em responder os questionários poderiam não responder ou desistir a qualquer momento de participar da pesquisa.

Entre os riscos aos entrevistados podem ser citados: insegurança, incômodo, cansaço, desconforto com o pesquisador, e podem ser citados também os riscos no cronograma, orçamento disponível, e desistência por parte da empresa.

Todos os entrevistados participaram por vontade própria, podendo desistir a qualquer momento ou prosseguir até o final da pesquisa, caso se sintam confortáveis em fazer parte do projeto, ressaltando que suas identidades não serão expostas.

Sendo assim, os pesquisadores foram cordiais e atencioso, oferecendo total suporte aos entrevistados, deixando-os confortáveis e seguros quanto à sua participação na pesquisa, respeitando suas opiniões e horários, não oferecendo qualquer tipo de desconforto para os pesquisados.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1 Histórico da mulher no mercado de trabalho

No passado, para a sociedade o homem era o único provedor da família, e à mulher cabia apenas o papel de cuidar do lar e dos filhos. Conforme Mancini (2005), mulheres com desejos diferentes do casamento e maternidade eram mal interpretadas. Desde pequenas eram ensinadas a se restringirem a serem obedientes, viver para a família como mandava o figurino, saindo de casa apenas para motivos religiosos ou visitar algum familiar enfermo, e sempre acompanhadas de uma figura masculina.

A instrução não era prioridade para as meninas, então seu ensino era embasado apenas no que fosse necessário para o casamento, suas aulas se restringiam aos ensinamentos sobre os afazeres do lar. Entretanto, após o fim do século XVIII a mulher começou então a buscar seu espaço no mercado de trabalho. No início do século XIX se inicia uma mudança de pensamentos e o estudo para meninos e meninas é acentuado e diversificado, a partir daí a visão sob o sexo feminino começa a se transformar. A mulher então, começa a perceber o seu potencial, entrando em processo de transformação, através da procura para descobrir suas capacidades. (LESKINEN, 2004).

De acordo com Stocco, (2011), a partir do século XIX ocorreram diversas mudanças no nosso país, como o fortalecimento do sistema capitalista, o desenvolvimento tecnológico, e o crescimento da maquinaria, fatores que contribuíram para a inserção da mão de obra feminina dentro das fábricas.

A revolução industrial abriu portas para a mulher no interior das fábricas, pois elas efetuavam o mesmo serviço de operação de máquinas que os homens, por mais tempo e recebendo muito menos por isso. Segundo destaca Martins (2008), elas realizavam afazeres muito superiores aos aceitáveis, e em péssimas circunstâncias sanitárias. Trabalhavam de 14 a 16 horas diárias e ainda tinham que cuidar dos filhos e do lar, sem contar com qualquer resguardo ou segurança durante seu período de gestação e amamentação.

4.2 Histórico da mulher no mercado de trabalho no Brasil

No Brasil, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi se intensificando a partir das últimas décadas do século XX. Conforme observado por Camargo, (2013), é possível verificar

através de fatores econômicos, culturais e sociais. A crescente nos setores industriais do Brasil, a modificação das formas de produção, a urbanização e a diminuição nos índices de fecundidade nos lares brasileiros, foram diferenciais para a incorporação das mulheres no mercado de trabalho.

Segundo Bruschini (1995), entre os anos de 1985 a 1990, é notório a elevação do número de mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Os indicadores de força de trabalho no país comprovam que a fração feminina de trabalhadores teve uma elevação considerável, ao mesmo tempo em que a do sexo masculino se manteve regular. Esse aumento se deve também à valorização de atividades já exercidas por mulheres anteriormente que não eram consideradas trabalho, como a fabricação para consumo familiar entre outros.

Entrando no campo político, a partir da década de 1930, as constituições federais do Brasil começaram a resguardar os direitos das mulheres no mercado de trabalho, iniciando pela constituição de 1932. Abaixo um breve relato de cada constituição:

Segundo BRASIL (1932): Foi a primeira que incluiu o um artigo destinado aos direitos trabalhistas das mulheres, o de número 121. Trazendo assim, algumas garantias para as mesmas, como a equiparação salarial, tornando ilegal a discriminação salarial entre homens e mulheres, a vedação de exercer trabalhos insalubres, possuir prazo de licença antes e depois do parto sem diminuição no salário e detrimento no emprego, e o estabelecimento da previdência para assistência à maternidade.

Já em 1934, a nova constituição veio como complemento a anterior, incluindo outros direitos tais como o período de trabalho de no máximo 8 horas por dia, direito e renumeração de férias anuais, salário e licença maternidade são alguns desses benefícios, BRASIL (1934).

Conforme a BRASIL (1937), que se deu origem por um golpe de Estado, veio para garantir à mulher amparo médico e higiênico durante a gravidez, garantindo tanto sua remuneração quanto seu serviço. Porém, não colocou a equiparação salarial, fato que fez com que a mulher recebesse menos do que os homens mesmo exercendo as mesmas funções.

Segundo a BRASIL (1946), que sobrepôs a de 1937 e veio em uma época de mudanças para o país, continuou garantindo os direitos contidos na constituição anterior, incluindo outros, como apoio às pessoas desempregadas, assegurando o direito a greve e uma parcela no rendimento da empresa em que trabalha.

Conforme BRASIL (1967), houve tantas mudanças em seu texto que alguns julgavam como tendo saído do zero. Algumas de suas mudanças foram a garantia da aposentadoria

feminina com salário integral e o impedimento da utilização de fatores como sexo, raça ou estado civil para a contratação de um funcionário.

Porém o impulso final para a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro ocorreu na década de 1980, quando o país que até então se mantinha em desenvolvimento, caiu em uma enorme depressão recessão que afetou principalmente as pessoas mais desfavorecidas. Nesse período regado de extrema pobreza, não havia mais escolha, muito menos discussão sobre a mulher trabalhar fora ou não, e sim sobre a sobrevivência das famílias, ZYLBERSTAJN (1985).

Segundo BRASIL (1988), vigente até os dias atuais, foi a que mais garantiu direitos e igualdade às mulheres, como instituir o prazo de 120 dias de licença maternidade sem diminuição no salário ou detrimento no emprego, igualdade salarial e a igualdade de direitos e deveres entre ambos os sexos.

Todas as práticas e acontecimentos citados acima de alguma forma buscavam proporcionar igualdade à mulher no mercado de trabalho, ainda que lamentavelmente seja notório que na prática, a separação, as desigualdades e o preconceito entre os sexos continuaram existindo.

4.3 A mulher no mercado de trabalho atualmente

Atualmente a quantidade de mulheres ativas no mercado de trabalho vem aumentando consideravelmente, elas estão ocupando participações em praticamente todos os seguimentos e buscando sempre qualificação profissional. Conforme RAMOS, ULBANERE e JESUS (2014), as batalhas que as mulheres tiveram que enfrentar, fizeram com que elas busquem sempre aperfeiçoamento, mostrando suas habilidades em áreas que antes eram impensáveis quando se falava de trabalho feminino.

Nos últimos anos a mulher vem ganhando espaço dentro das organizações em áreas administrativa e de direção. Segundo Braz (2016), o sexo feminino cada vez mais vem se destacando por suas competências, sua versatilidade para lidar com diversos círculos sociais, faz com que a mulher se destaque em cargos de alto escalão, sendo um dos fatores pelos quais o número de mulheres como líderes e gestoras vem aumentando nos últimos anos.

Entretanto, mesmo com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho em quase todos os setores, ela ainda sofre muitos desafios para conseguir o seu lugar e ser respeitada no meio profissional. Temóteo (2013) diz que a discriminação e o fato do homem se

achar superior são as maiores causas de as mulheres ainda terem dificuldade na liderança de uma empresa.

Segundo Rodrigues e Silva (2015), a inserção da mulher como líder é algo cultural, pois mesmo enfrentando mais dificuldades, tanto o sexo masculino quanto o feminino possuem as mesmas habilidades como administradores e líderes. Sua inclusão em postos que antes não se imaginava ver uma mulher ocupando, ainda gera rivalidade com os homens, mas é notável que a mulher líder oferece inúmeras vantagens para as empresas, como harmonia para o meio e desenvolvimento na divisão de tarefas.

Antes, as mulheres tentavam repetir a forma como os homens comandavam as organizações afim de garantir seu lugar no mercado de trabalho, entretanto, aos poucos elas foram entendendo que o seu potencial está justamente nas características diferentes das masculinas. Conforme Silva (2011) o sexo feminino tem um domínio maior se tratando de solidariedade e companheirismo para com os outros colaboradores, o que gera uma harmonização no ambiente, levando união e aumentando a produtividade.

5. Análise dos Resultados

Nesse capítulo serão apresentados os dados adquiridos através da pesquisa de campo feita por meio de 2 questionários, um respondido por 13 colaboradores e outro pelas 3 gestoras da empresa Maria Pinheiro.

Questionário respondido pelos colaboradores da empresa:

Gráfico 01.

A primeira pergunta verificava o sexo dos colaboradores entrevistados.

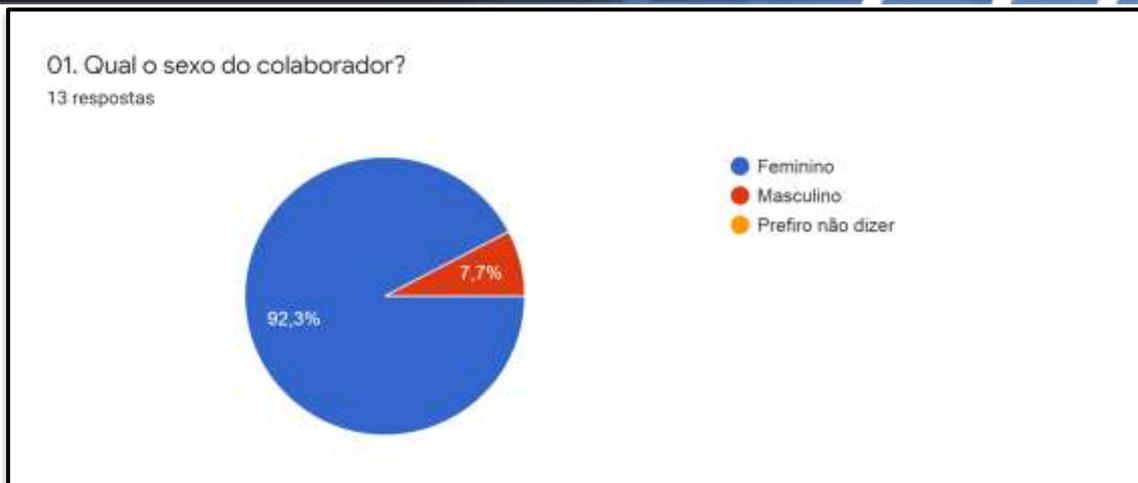


Gráfico 1: Sexo dos entrevistados
Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

O primeiro gráfico informa que do total dos 13 colaboradores entrevistados, 92,3% são do sexo feminino e 7,7% do sexo masculino. O que demonstra que na empresa o número de mulheres trabalhando é muito superior ao número de homens, realidade bem diferentes com relação há algumas décadas. O que comprova a teoria de DESSLER (2003), quando disse que o sexo masculino e branco deixaria de dominar o mercado de trabalho dentro das empresas, abrindo espaço para a diversidade, incluindo cada vez mais o sexo feminino e a minoria da população, correspondendo a grande parcela de colaboradores das organizações.

Gráfico 02.

O segundo gráfico visava verificar a faixa etária dos entrevistados.

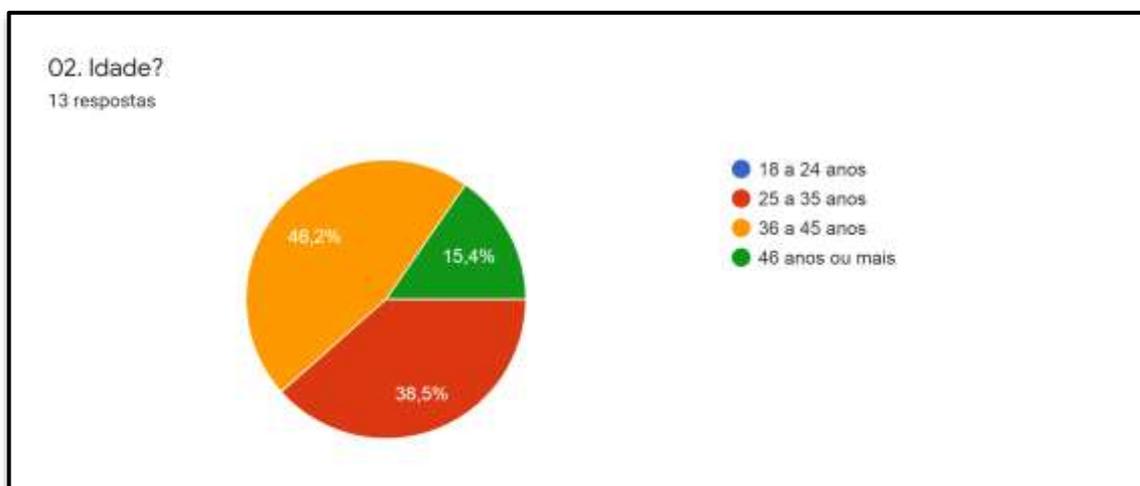


Gráfico 2: Idade dos entrevistados
Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

O segundo gráfico mostra que entre os entrevistados, 46,2% tem entre 36 a 45 anos, 38,5% entre 25 a 35 anos e 15,4% 46 anos ou mais. Ou seja, a maior parte dos trabalhadores da empresa são da faixa etária de 36 a 45 anos, o que mostra que a maioria dos funcionários são pessoas mais experientes, e que possuem mais experiência no mercado de trabalho.

Conforme LINS et al. (2013), as empresas dão muito valor a profissionais experientes, pois possuem bagagem técnica, geralmente são mais responsáveis e aplicados nas tarefas, tem um conhecimento amplo do mercado.

Eles também possuem maior facilidade de reflexão para solucionar dilemas que acontecem dentro da empresa, e de transmitir seu conhecimento para os colaboradores mais jovens, facilitando assim o engajamento das equipes e desenvolvimento do trabalho.

Gráfico 03.

O terceiro gráfico mostra a visão dos colaboradores com relação à administração da empresa.

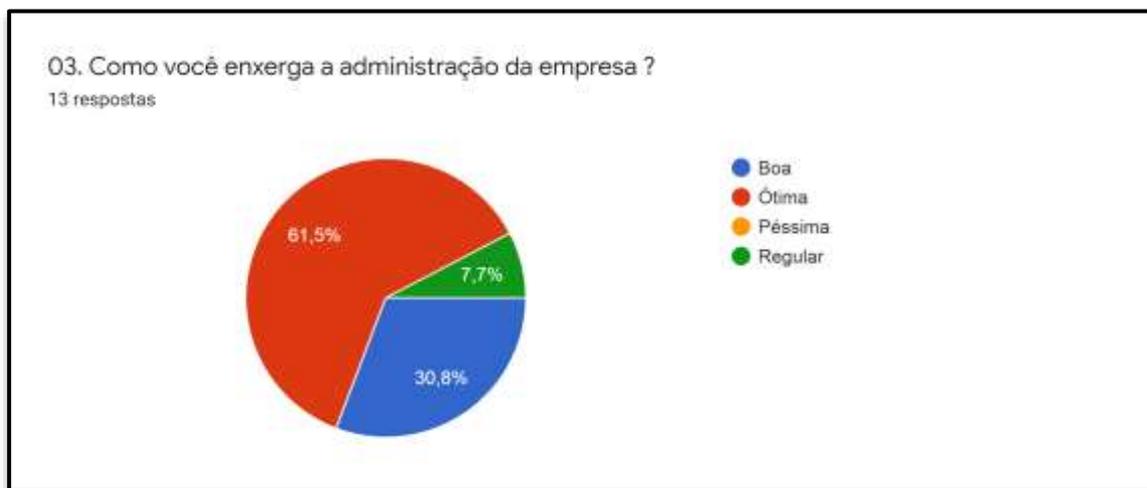


Gráfico 3: Visão dos entrevistados com relação à administração da empresa
Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

O gráfico 3 mostra como os colaboradores entrevistados enxergam a administração da empresa, sendo que 61,5% enxergam como ótima, 30,8% como boa e 7,7% como regular. Ou

seja, a administração da empresa é bem vista pela visão dos colaboradores, pois nenhum deu opinião negativa e mais de 50% veem como uma ótima administração, o que auxilia na harmonização do ambiente de trabalho.

Conforme observado por ROBBINS (2002), o fato de os colaboradores estarem satisfeitos com o local onde trabalham faz total diferença no desenvolvimento da organização, pois eles produzem mais e com maior qualidade, o que conseqüentemente traz benefícios e mais renda e lucro para a empresa.

Gráfico 04.

O gráfico 4 mostra a opinião dos entrevistados a respeito de empresas administradas por mulheres, antes da entrada deles na Maria Pinheiro.



Gráfico 4: Visão dos entrevistados com relação às mulheres na administração

Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

O quarto gráfico mostra que 100% dos entrevistados mesmo antes de trabalharem na empresa Maria Pinheiro, que é administrada apenas por mulheres, já acreditavam que para o cargo de administrador de uma empresa, não fazia diferença ser homem ou mulher.

O que mostra que embora o preconceito ainda exista, as mulheres estão conseguindo conquistar seu espaço no meio empresarial, e estão mostrando que a capacidade de um indivíduo indefere do gênero.

Segundo RODRIGUES e SILVA (2015), desde muitos anos o as mulheres travam essa batalha para serem reconhecidas igualmente capazes aos homens no mercado de trabalho, não

buscando superioridade ou benefícios, apenas reconhecimento do seu potencial e igualdade de direitos, posições e remunerações no mercado.

E o resultado do gráfico mostra que as mulheres, com muita determinação estão conseguindo alcançar tais objetivos.

Gráfico 05.

O gráfico 5 traz a opinião dos entrevistados a respeito do clima organizacional da empresa.

194

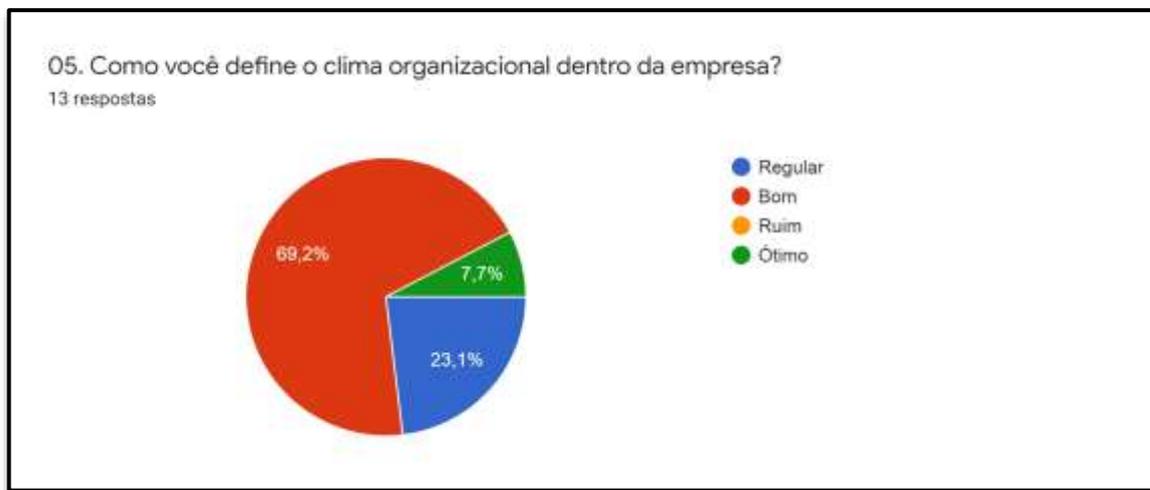


Gráfico 5: Clima organizacional da empresa

Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

No gráfico 3 informa que 69,2% dos entrevistados definem o clima organizacional da empresa como bom, 23,1% como regular e 7,7% como ótimo. Sendo assim, nenhum dos entrevistados enxergam negativamente o clima organizacional da empresa, embora a porcentagem de ótimo tenha sido mais baixa, todos os colaboradores entrevistados tem uma boa visão do ambiente da empresa.

Para LUZ (1996), clima organizacional é todo o ambiente da organização, é a interação que acontece dos funcionários entre si, e dos funcionários com a empresa. Sinaliza ainda que, o clima orga

nizacional é definido pelo conjunto de vários fatores, como o engajamento dos colaboradores com a empresa, o período que eles permanecem fazendo parte do quadro de funcionários, a forma como desempenham suas funções e o convívio dos colaboradores entre as equipes.

Questionário respondido pelas gestoras da empresa:

A seguir iremos analisar as respostas do questionário aplicado às gestoras da Empresa Maria Pinheiro.

Gráfico 01.

O gráfico 1 tinha o intuito de verificar a idade médias das gestoras.

195

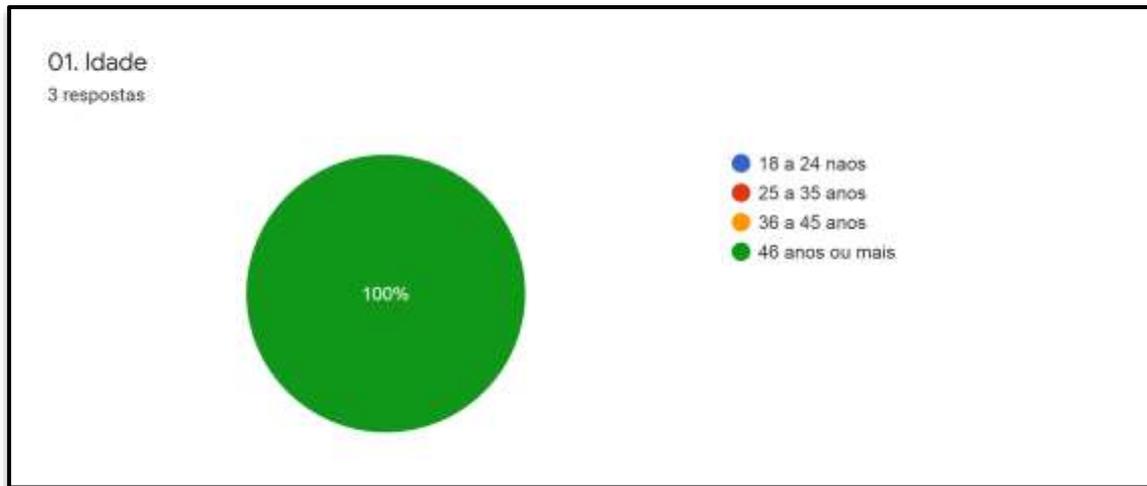


Gráfico 6: Sexo das entrevistadas
Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

De acordo com as respostas da primeira pergunta todas as 03 gestoras possuem 46 anos ou mais. Ou seja, são mulheres com experiência no meio empresarial, que entraram no mercado de trabalho em uma época que o sexo feminino era mais discriminado em comparação aos dias atuais.

Conforme Schlickmann e Pizarro (2013), com o decorrer dos anos, as mulheres foram derrubando os obstáculos sempre impostos a elas, modificando a ideia de que poderiam ser apenas donas de casa. Essas mudanças foram ficando mais visíveis nas últimas décadas do século XX, quando elas cada vez mais foram conseguindo alcançar posições maiores nas empresas, como as entrevistadas que abriram uma empresa na última década do século XX.

Gráfico 02.

O segundo gráfico visava verificar se as gestoras já sofreram preconceito de gênero no meio empresarial, por assumirem o papel de líderes na empresa.

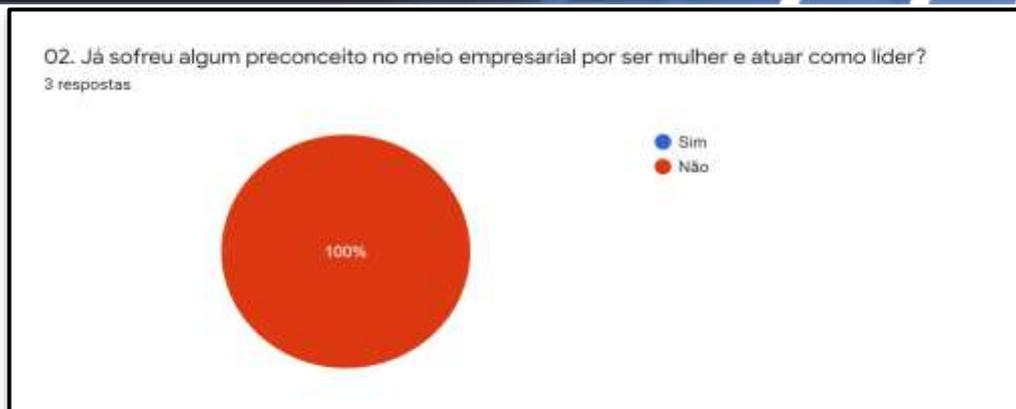


Gráfico 7: Preconceito sofrido pelas entrevistadas no meio empresarial

Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

O gráfico 02 mostra que 100% das gestoras relataram não ter sofrido preconceito no meio empresarial devido ao fato de serem mulheres. O que mostra que embora o preconceito com o gênero feminino exista, ele não vai estar presente em todo o mercado empresarial. Segundo TONANI (2011), o meio empresarial vem sofrendo constantes transformações, e ao pensar em um administrador, a procura não é mais necessariamente pelo sexo masculino, mas sim por pessoas qualificadas, o meio empresarial cada vez mais busca pessoas que possuem as habilidades necessárias para administrar, lidar com conflitos, com o time de colaboradores, e com o ambiente organizacional em geral, independente do gênero e de estereótipos pré definidos.

Gráfico 03.

O gráfico 03 buscava verificar se as gestoras sentiram alguma dificuldade ao conciliar a vida pessoal com a profissional.



Gráfico 8: Dificuldades das gestoras pessoal x profissional

Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

O gráfico 3 mostra que 66,7% das entrevistadas sentiram algumas dificuldades e 33,3% sentiram muitas dificuldades ao conciliar a vida pessoal com a vida profissional. O que demonstra que o fato de a mulher geralmente executar a maioria das tarefas em casa por exemplo, torna a conciliação da profissão com sua vida pessoal mais difícil para elas.

Conforme observado por AMAZONAS (2013), por precisar sempre mostrar o seu valor no mercado de trabalho, quando muitas vezes a mulher omite o fato de que os afazeres domésticos quase sempre destinados apenas a elas ocupam muito tempo, elas estão encobrindo o fato de que conciliar a vida pessoal da profissional não é uma tarefa fácil, e que geralmente uma complica a outra.

Gráfico 04.

O quarto gráfico mostra se as gestoras da empresa tiveram que adiar ou abrir mão de algum objetivo pessoal em prol da carreira.

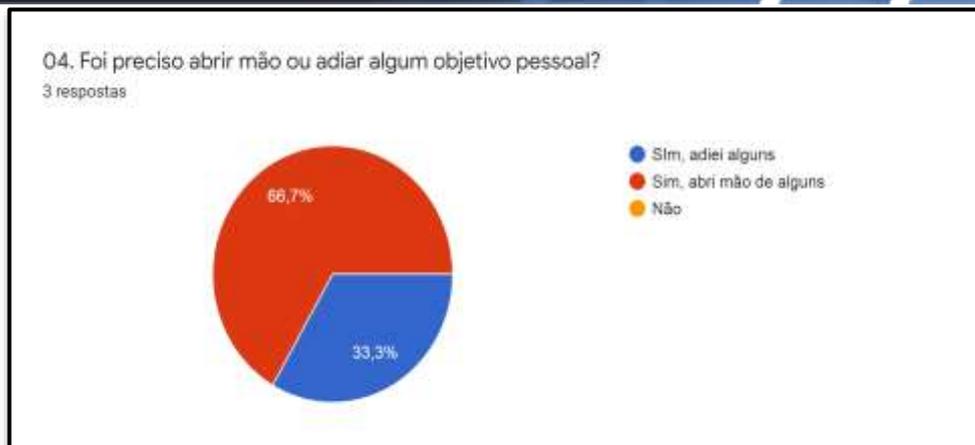


Gráfico 9: Escolhas pessoais das entrevistadas

Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

De acordo com o quarto gráfico, 66,7% das gestoras abriram mão de alguns objetivos pessoais e 33,3% adiaram alguns objetivos. Isso mostra que pelo fato de a mulher estar se dedicando cada vez mais à carreira profissional, e alguns projetos pessoais necessitarem de uma atenção maior, frequentemente as mulheres precisam escolher entre projetos profissionais e pessoais. Conforme observado por Parasuraman e Greenhaus (1997), muitas vezes há o embate do pessoal e profissional, principalmente quando o pessoal envolve a família, pois geralmente esse embate se refere às obrigações e funções exercidas em casa e no trabalho, e que ambas ocupam muito tempo e atenção, gerando muitas vezes incompatibilidade entre elas.

Gráfico 05.

O gráfico 5 visava verificar se da abertura da empresa até os dias atuais houve mudança na visão da sociedade com relação à mulher no mercado de trabalho.

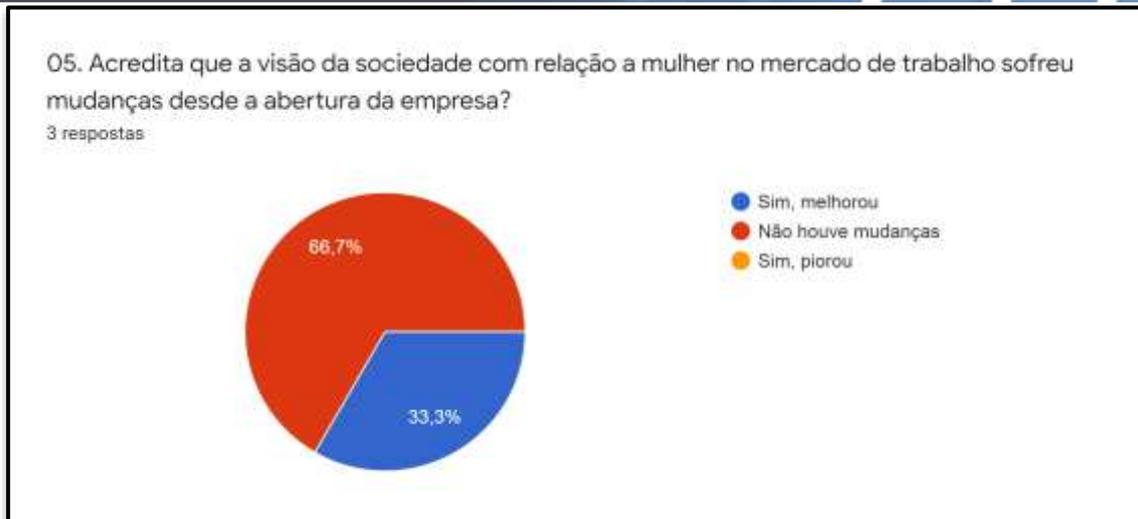


Gráfico 10: Visão da sociedade com relação à mulher no mercado de trabalho

Fonte: Pesquisa direta do autor, 2020

De acordo com as informações do quinto gráfico, para 66,7% das entrevistadas, desde a abertura da empresa até os dias atuais não houve mudanças na visão da sociedade com relação à mulher no mercado de trabalho, e para 33,3% das entrevistadas essa visão melhorou. A análise do gráfico mostra então que embora as mulheres estejam cada vez mais ganhando espaço no mercado de trabalho, essa mudança não acontece de forma rápida, mas de forma progressiva.

Conforme RODRIGUES e SILVA (2015), o sexo feminino ainda sofre discriminação no mercado de trabalho, necessitando a todo momento reafirmar que suas qualificações e aptidões não são diferentes do sexo masculino, necessitando em algumas circunstâncias a realizarem comportamentos vistos como masculinos para que suas colocações sejam ouvidas. Então, mesmo com os avanços e conquistas já adquiridas, as mulheres ainda precisam sempre mostrar o seu valor e buscar reconhecimento e espaço no meio empresarial.

6. Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar a visão da sociedade com relação à mulher no mercado de trabalho, principalmente em cargos de liderança, os desafios que elas percorreram na busca pela igualdade de gênero, e qual é a visão da sociedade nos dias de hoje com relação à mulher como gestora. Embasado nos questionários aplicados na empresa Maria Pinheiro aos colaboradores e gestoras, obtivemos respostas para as hipóteses levantadas no início do estudo em questão.

Inicialmente foi levantada a hipótese de que as administradoras da empresa Maria Pinheiro sofreram preconceito de gênero durante o início da empresa, porém com os resultados da pesquisa essa hipótese foi refutada, uma vez que 100% das entrevistadas relataram não ter sofrido preconceito. Tendo como conclusão que o meio empresarial está cada vez mais a procura de pessoas com potencial, independente do gênero, e que embora o preconceito com relação às mulheres no mercado de trabalho ainda exista, não significa que ele está sempre presente.

A segunda hipótese levantada foi de que os colaboradores enxergam a administração da empresa de forma positiva, hipótese essa que foi confirmada com os resultados da pesquisa, pois na pergunta de número 03 do questionário respondido pelos colaboradores, todos eles responderam de forma positiva, sendo mais de 50% das respostas tidas como uma ótima administração. E todos os colaboradores também tem uma boa visão do clima organizacional da empresa, o que esta relacionado diretamente com a administração da mesma.

Foi pensado que as gestoras optaram por adiar ou desistir de projetos pessoais para dedicar mais tempo à profissão, pensamento que foi comprovado durante a pesquisa, pelo fato de que 66,7% das gestoras informaram que abriram mão e 33,3% adiaram algum projeto, ou seja todas as gestoras durante a carreira tiveram que fazer essa escolha e todas elas em algum momento optaram pela profissão em relação a algum projeto pessoal.

A última hipótese levantada foi de que entre a abertura da empresa até os dias atuais a sociedade vem modificando a forma de enxergar a mulher em cargos de gestão, diminuindo o preconceito existente, hipótese que foi parcialmente confirmada, pois 33,3% das gestoras responderam que a visão da sociedade melhorou. A baixa porcentagem de respostas confirmando a melhora na visão da sociedade mostra que embora tenha havido mudanças da sociedade com relação à mulher como administradora, essas mudanças não acontecem com a velocidade que deveriam, mas de forma lenta e gradativa.

Com base em todo o estudo teórico e prático utilizado no presente artigo, é possível entender as lutas que as mulheres enfrentaram, os obstáculos deburrados por elas no decorrer dos anos para conseguir aos poucos conquistar seu espaço no mercado de trabalho, principalmente no meio empresarial, em cargos de liderança. Percebesse que a mulher vem conseguindo mudar a forma da sociedade enxerga-la, mostrando cada vez mais o seu valor. Nas ultimas décadas houve um grande avanço na quebra de preconceitos contra a mulher, mas é notório que ainda há um longo caminho a percorrer até que seja alcançada a tão merecida igualdade de direitos no mercado de trabalho entre homens e mulheres.

12. Referências Bibliográficas

AMAZONAS, E.S **Inteligência Emocional Feminina em Alta**. SEMENTE DE VIDA. 1 ed. Amazonas, 2013. P. 13-81

BRAZ, Antônia. **Mulheres executivas transformam o mundo dos negócios**. Disponível em: <<http://www.antoniabraz.com.br/artigo.asp?id=95>>. Acesso em: 12/10/2020

BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo : LTr., 1995

CAMARGO, O. **A mulher e o mercado de trabalho**. disponível em: <http://www.brasilecola.com/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 16/10/2020

CIRIBELLI, Marilda Corrêa. **Como elaborar uma dissertação de Mestrado através da pesquisa científica**. Marilda Ciribelli Corrêa, Rio de Janeiro: 7 Letras, 2003.

DAFT, Richard L. **Administração**. 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2003.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias**. Psicol Am Lat. México. N.15, dez. 2008. Disponível em < <http://www.inesc.org.br>> Acesso em 20 de junho de 2020.

LEGISLAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 05 de Outubro de 2020.

LESKNEN, M.: **“Educación una clave hacia la igualdad”**, Revista Observatório Social, núm. 5, 2004. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho> Acesso em 20 de junho de 2020.

LINS, J.; TONELLI, M. J.; ARANHA, F. J. E. A. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil: Como as empresas estão se preparando para conviver com equipes, que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos?**. São Paulo: PricewaterhouseCoopers (PwC) e Fundação Getulio Vargas (FGV). 2013.

LOURO, G. L. **Gênero e Magistério: identidades, história e representação**. In: CATTANI, D. B. et al. **Docência, memórias e gênero**. Estudos sobre formação. São Paulo: Escrituras, 1997.

LUZ, R. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996

MANCINI, Mônica. **Mulheres profissionais bem-sucedidas: Um estudo exploratório no contexto organizacional brasileiro**. 2005. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), PUC, São Paulo, 2005.

MINAYO, Marília Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2003. MORAES, R. **A Análise de Conteúdo: possibilidades e limites.** In: ENGERS, M. E. A. (Org.). **Paradigmas e Metodologias de Pesquisa em Ação: notas para reflexão.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 1994. p.103-111.

PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J.H. **Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World.** Westport, CT: Praeger Publishers, 1997

PINTO MARTINS, S.: **Derecho del Trabajo**, São Paulo, Atlas, 2008. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho> Acesso em 20 de setembro de 2020.

202

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 outubro de 2020.

ROBBINS, S. P. **Administração - Mudanças e Perspectivas.** São Paulo : Saraiva, 2002

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa da. **A liderança feminina no mercado de trabalho.** Vol. 1. Revista digital de Administração Faciplac, 2015.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança.** Julho de 2013. Revista Borges. ISSN 2179-4308, VOL. 03, N. 01

SILVA, T. M. da. **Carreira Feminina: a importância das mulheres nas organizações.** Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/7198/carreira-feminina--a-importancia-das-mulheres-nas-organizacoes.html#>>. Acesso em: 12/10/2020.

STOCCO, J. A. P. **Profissão Secretarial e Mercado de Trabalho.** 2011. Disponível em: <http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/2343>. Acesso em: 13 de agosto de 2020.

TEMÓTEO, Antônio. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas.** Correio Braziliense: 2013.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade.** Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354

ZYLBERSTAJN, Hélio; PAGOTTO, Carmen Silvia e PASTORE, José. **A mulher e o menor na força de trabalho.** São Paulo, 1985, p.56