



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL  
CAMPUS ARAPIRACA  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JANAÍNA DA SILVA**

**O PAPEL DA MULHER NO CENÁRIO PROFISSIONAL: UMA AVALIAÇÃO A  
PARTIR DAS EX-ALUNAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFAL  
CAMPUS-ARAPIRACA**

**ARAPIRACA-AL**

**2023**

JANAÍNA DA SILVA

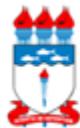
**O PAPEL DA MULHER NO CENÁRIO PROFISSIONAL: UMA AVALIAÇÃO A PARTIR DAS EX-ALUNAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFAL CAMPUS-ARAPIRACA**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC apresentado à Universidade Federal de Alagoas – UFAL, Campus Arapiraca, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ademária Aparecida de Souza

ARAPIRACA-AL

2023



Universidade Federal de Alagoas – UFAL  
Campus Arapiraca  
Biblioteca Setorial *Campus* Arapiraca - BSCA

S586p Silva, Janaína da  
O papel da mulher no cenário profissional [recurso eletrônico]: uma avaliação a partir das ex-alunas do curso de Administração da UFAL *Campus*-Arapiraca / Janaína da Silva. – Arapiraca, 2023.  
43 f.: il.

Orientadora: Profa. Dra. Ademária Aparecida de Souza.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Alagoas, *Campus* Arapiraca, Arapiraca, 2023.  
Disponível em: Universidade Digital (UD) – UFAL (*Campus* Arapiraca).  
Referências: f. 38-40  
Apêndice: f. 41-43

1. Administração. 2. Mercado de trabalho - mulher. 3. Dificuldades profissionais. I. Souza, Ademária Aparecida. II. Título.

CDU 658

ATA/FOLHA DE APROVAÇÃO

JANAÍNA DA SILVA

**O PAPEL DA MULHER NO CENÁRIO PROFISSIONAL: UMA AVALIAÇÃO  
A PARTIR DAS EX-ALUNAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFAL  
CAMPUS-ARAPIRACA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharelado em  
Administração da Universidade Federal  
de Alagoas e aprovada em 19/10/2023.

Documento assinado digitalmente  
 ADEMÁRIA APARECIDA DE SOUZA  
Data: 19/10/2023 13:48:27-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

---

Orientadora - Prof.<sup>a</sup> Dra. Ademária Aparecida de Souza  
Universidade Federal de Alagoas - UFAL  
*Campus Arapiraca*

**Banca examinadora:**

Documento assinado digitalmente  
 FABIANO SANTANA DOS SANTOS  
Data: 19/10/2023 18:12:59-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

---

(Examinador Interno) – Prof. Dr. Fabiano Santana dos Santos  
Universidade Federal de Alagoas  
*Campus Arapiraca*

Documento assinado digitalmente  
 MARIA AMÉLIA JUNDIRIAN CORÁ  
Data: 23/10/2023 12:10:51-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

---

(Examinadora Interna) – Profa. Dra. Maria Amélia Jundirian Corá  
Universidade Federal de Alagoas  
*Campus Arapiraca*

“Cada minuto que passa pode ser tudo que me resta para viver, mas eu desperdiço o tempo como se ele fosse infinito”.

Pedro Cassiano.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por, ao longo de todo este processo caminho, me ter feito ver o caminho, nos momentos em que pensei em desistir.

Aos meus pais Gilson e Givaneide, minhas irmãs Janiely e Janeide por sempre serem meu ponto de apoio, por estarem sempre comigo e acreditarem no meu potencial e por me incentivarem a nunca desistir. A vocês, todo meu amor e gratidão.

Aos meus amigos de turma, que me acompanharam durante todo esse processo: Ediclécia, Luana, Eduarda, Taila, Maiara, Flávia, Milena, Bruna, Riquele, Ricardo, e muitos outros. Muito obrigada e sucesso a todos.

A minha orientadora, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ademária Aparecida de Souza, a quem tenho uma profunda admiração, agradeço por não desistir de mim, por todo suporte e acompanhamento durante elaboração do projeto. Muito obrigada.

A todos os professores do curso, por todos os ensinamentos e conselhos compartilhados e que possibilitaram a finalização deste ciclo.

A todos que participaram da pesquisa, pela colaboração e disposição no processo de obtenção de dados.

Por fim, agradeço a mim mesma por apesar de todas as dificuldades e provações não desistir e continuar seguindo sempre em frente.

## RESUMO

Vários estudos apontam para o crescimento da mulher no mercado de trabalho, hoje ela está inserida em diversas áreas e executando várias funções, uma dessas áreas é a da Administração. Um setor essencial para qualquer tipo de organização, porém como todo ambiente profissional pode apresentar certas desigualdades para as mulheres. Desta forma, este estudo tem por objetivo avaliar a visão das Egressas do curso de Administração da UFAL-Campus-Arapiraca que estão atualmente trabalhando na área, no que diz respeito à inclusão das mulheres no mercado de trabalho, assim como a interação entre suas carreiras e responsabilidades familiares. Para alcançar este objetivo, foi realizada uma pesquisa aplicada de caráter descritiva e qualitativa. O tamanho da amostra foi calculado com base em população de 51 ex-alunas das turmas de 2014.2, 2015.2 e 2016.2. Considerando um erro amostral de 7% e um nível de confiança de 95% a amostra ficou com um total de 41 pessoas. Para realização da coleta de dados foi utilizado o Google Forms, as perguntas tinham como objetivo conhecer o perfil pessoal das respondentes, as dificuldades encontradas na sua vida profissional e a realidade feminina no mercado de trabalho. Com a realização desta pesquisa, verificou-se que o objetivo do estudo foi atingido, uma vez que, foi possível verificar o perfil pessoal e profissional das respondentes, onde observou-se que a maioria está atuando no mercado de trabalho e na área de sua formação. Quanto as dificuldades encontradas, a baixa remuneração, lidar com o chefe e para 26% das seria conseguir mais espaço no ambiente de trabalho e respectivamente conciliar o trabalho com a vida familiar, onde a grande maioria responderam que encontram bastante dificuldades nesta área. E por fim, esta pesquisa apresenta uma grande contribuição nos estudos da área de Administração, como também para a sociedade de modo geral, pois trata-se de um tema importante para todos.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho; oportunidade; dificuldade.

## ABSTRACT

Several studies point to the growth of women in the job market, today they are inserted in different areas and perform various functions, one of these areas is Administration. An essential sector for any type of organization, however, like any professional environment, it can present certain inequalities for women. In this way, this study aims to evaluate the vision of graduates of the Administration course at UFAL-Campus-Arapiraca who are currently working in the area, with regard to the inclusion of women in the job market, as well as the interaction between their careers and family responsibilities. To achieve this objective, applied research of a descriptive and qualitative nature was carried out. The sample size was calculated based on a population of 51 former students from the classes of 2014.2, 2015.2 and 2016.2. Considering a sampling error of 7% and a confidence level of 95%, the sample had a total of 41 people. Google Forms was used to collect data. The questions aimed to understand the personal profile of the respondents, the difficulties encountered in their professional lives and the female reality in the job market. By carrying out this research, it was verified that the objective of the study was achieved, since it was possible to verify the personal and professional profile of the respondents, where it was observed that the majority are working in the job market and in the area of their training. Regarding the difficulties encountered, low pay, dealing with the boss and for 26% of them it would be getting more space in the work environment and respectively reconciling work with family life, where the vast majority responded that they find it quite difficult in this area. And finally, this research makes a great contribution to studies in the area of Administration, as well as to society in general, as it is an important topic for everyone.

**Keywords:** job market; opportunity; difficulty.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Maior dificuldade encontrada no trabalho.....	34
Figura 2- A opinião das entrevistas sobre a mulher no mercado de trabalho.....	35

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de Participação por gênero (14 anos ou mais) 4º tri de 2012 a 2022 – Brasil. .....	19
Gráfico 2- Composição de Gênero em Cargos de Gerência - 2012.T4 a 2022.T4 - Brasil.....	19
Gráfico 3 - Idade.....	25
Gráfico 4 - Ramo de negócio.....	26
Gráfico 5 - Cargos. ....	27
Gráfico 6 - Influência na busca por emprego. ....	28
Gráfico 7 - Diferença no tratamento dos gêneros em relação a mesma. ....	29
Gráfico 8 - Assédio no ambiente de trabalho. ....	30
Gráfico 9 - Discriminação durante promoção de cargo.....	31
Gráfico 10 - Quem se beneficia com a promoção. ....	31
Gráfico 11 - Cargo de chefia na empresa. ....	32
Gráfico 12 - Diferença salarial. ....	32
Gráfico 13 - Satisfação profissional. ....	33

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tamanho da população-alvo e suas respectivas amostras, de acordo com as turmas. .....	23
Tabela 2- Expectativa versus realidade. ....	26
Tabela 3- Dificuldades no mercado de trabalho. ....	28
Tabela 4 - Discriminação versus necessidade de se impor mais no trabalho. ....	29

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	13
2.1	Objetivo Geral .....	13
2.2	Objetivos Específicos .....	13
<b>3</b>	<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	14
<b>4</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	16
4.1	Uma Volta no Tempo .....	16
4.2	A Mulher no Cenário Brasileiro .....	18
4.3	A Participação Feminina no Mercado de Trabalho .....	20
4.4	Conflito Trabalho-Família .....	21
<b>5</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	22
<b>6</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	25
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	36
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	38
	<b>APÊNDICE A - Questionário para realização das entrevistas</b> .....	41

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, é notório o papel de desigualdade que a população feminina vinha ocupando na sociedade. A elas sempre foram designadas obrigações de cuidar da casa e da família. No entanto, a partir do período da Revolução Industrial, essa realidade começou a mudar, uma vez que elas começaram a trabalhar fora de casa para ajudar no sustento da família. Contudo, apesar dessa nova realidade, as mulheres ainda eram bastante discriminadas, principalmente no que dizia respeito às questões salariais, jornada de trabalho, entre outros.

Foi apenas por meio de diversas lutas que as mulheres puderam garantir mais direitos, e essa realidade foi um pouco modificada. Segundo Amaral (2013, p. 1), a participação feminina em diversas áreas de atuação e executando diversas funções é algo que vem aumentando ao longo tempo, porém, as discriminações por elas enfrentadas é algo que foi apenas um pouco abrandado, pois, em relação aos homens elas ainda estão em condições inferiores.

A presença da mulher no mercado de trabalho é um tema de crescente relevância no cenário contemporâneo, refletindo a evolução da sociedade e das dinâmicas profissionais. A Administração, como um campo multidisciplinar e em constante transformação, não é exceção a essa tendência. Historicamente dominado por profissionais do sexo masculino, esse setor tem testemunhado uma participação crescente e impactante das mulheres, que agora desempenham papéis essenciais nas organizações e no mercado em geral.

A evolução das mulheres no mundo do trabalho fez com que suas características fossem se alterando, passando a ocuparem postos de trabalho tidos como masculinos. 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 e científicas (PEREIRA et al, 2005, p. 7).

Contudo, apesar de todas as conquistas alcançadas ao longo do tempo, ainda é evidente que a discriminação em relação às mulheres no mercado de trabalho persiste até os dias atuais. Um fato que destaca essa realidade é a diferença de remuneração salarial. Segundo um levantamento divulgado pelo DIEESE (2023), a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil chega a ser de cerca de 22%. De acordo com Calás e Smircich (1998 *apud* Souza, et al 2013, p. 617), quando analisamos a mulher no ambiente organizacional através da perspectiva feminista, as questões de exclusão e desigualdade por ela enfrentada estão relacionadas a uma visão patriarcal. Estes autores ainda destacam que, as na realidade atual as mulheres que mais possuem espaço nas organizações são aquelas que possuem mais instrução, competência e que adiam a maternidade.

Outro fator importante que reflete a realidade feminina no mercado de trabalho é como as mulheres lidam com a dupla jornada, já que, além de trabalharem fora, muitas delas também são responsáveis pelos cuidados com a casa e a família. Conforme Amaral (2013), esse acúmulo de atividades pode causar problemas tanto na saúde física quanto na mental, gerando a sensação de que não conseguem desempenhar adequadamente nenhum dos papéis.

Na área da Administração, apesar de representarem a maioria dos alunos matriculados nos cursos superiores, a realidade nas empresas revela uma inversão significativa quando se trata da presença das mulheres em cargos de liderança. De acordo com um estudo realizado pela CNI (2023), a taxa de mulheres ocupando cargos de alto escalão nas empresas é de apenas 29%. Esse dado deve ser considerado extremamente preocupante, uma vez que, conforme Barbosa (2017), as mulheres possuem diversas qualidades, tais como a capacidade de realizar várias atividades ao mesmo tempo, atenção aos detalhes e comprometimento. Essas características são importantes e podem fazer uma grande diferença no mercado de trabalho.

Destaca-se, assim, a análise do tema em questão, tendo em vista que, apesar de todos os avanços, as dificuldades que as mulheres encontram no mercado de trabalho ainda são numerosas. Com base nisso, o objetivo desta pesquisa é investigar as percepções das egressas do curso de Administração da Ufal *Campus-Arapiraca* em relação à presença feminina no mercado de trabalho e aos desafios que enfrentam na conciliação entre trabalho e família.

Este estudo está estruturado em seis partes, além desta introdução. A primeira parte apresenta os objetivos a serem alcançados. A segunda parte traz a justificativa para a realização deste estudo. A terceira parte consiste em uma revisão da literatura. Na quarta parte, é detalhada a metodologia utilizada na pesquisa. Em seguida, na quinta parte, são apresentados os resultados e, por fim, a sexta parte engloba as considerações finais do estudo. Espera-se que os resultados desta pesquisa possam fornecer informações valiosas para o ensino superior sobre as necessidades das alunas que concluem o curso de Administração, auxiliando na adaptação de currículos e programas para melhor atender às demandas do mercado de trabalho e às expectativas das mulheres graduadas nessa área.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

Analisar a visão das graduadas do curso de Administração da Ufal *Campus-Arapiraca* que estão atualmente trabalhando na área, no que diz respeito à inclusão das mulheres no mercado de trabalho, assim como a interação entre suas carreiras e responsabilidades familiares, a fim de identificar os desafios que estão enfrentando.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar o perfil e a posição ocupada pelas ex-alunas.
- Analisar as expectativas do grupo de estudo em questão.
- Analisar a inserção das mulheres formadas em Administração no mercado de trabalho;
- Investigar os desafios enfrentados na conciliação entre carreira e vida familiar

### 3 JUSTIFICATIVA

Ao longo do tempo, a sociedade tem passado por diversas transformações, abrangendo aspectos científicos, religiosos, tecnológicos, financeiros e outros. Paralela a essas mudanças, é fundamental destacar a constante luta das mulheres na busca e garantia de seus direitos, sobretudo no âmbito profissional. Ramos et al (2011, p. 3), destaca essa luta por direitos igualitários vem de longa data, e que o aumento da participação feminina no mercado profissional se deve principalmente pelo processo de industrialização.

Além da busca por espaço no cenário profissional, as mulheres, em muitos casos, também enfrentam o desafio de equilibrar suas responsabilidades domésticas com a vida profissional. Seguindo essa perspectiva,

A mulher ainda encontra dificuldades para enfrentar os obstáculos consequentes do acúmulo de atividades provenientes de sua inserção no mercado formal de trabalho e gerenciamento da vida familiar às quais incluem as funções de zelo e educação dos filhos, dos serviços domésticos, das responsabilidades e horários do trabalho, da “harmonia” no relacionamento amoroso, da dedicação com a estética numa sociedade baseada em aparências, dos cuidados com a saúde e bem estar, entre outras responsabilidades. Apesar de alguns avanços, são poucos os homens que assumem a divisão de responsabilidades de gerenciamento dos compromissos da vida familiar (SCHMITT, 2016, p. 2).

A presença da mulher no mercado de trabalho é uma questão de grande relevância e interesse, tanto do ponto de vista social quanto econômico. Nos últimos anos, tem ocorrido um aumento significativo da participação das mulheres em diversas áreas profissionais, incluindo a Administração, que historicamente foi dominada por homens. Nesse contexto, é fundamental compreender a experiência das mulheres que concluíram o curso de Administração e estão atuando nesse campo.

Esta pesquisa tem como objetivo investigar as percepções das egressas do curso de Administração da Ufal *Campus*-Arapiraca em relação à presença feminina no mercado de trabalho e aos desafios que enfrentam na conciliação entre trabalho e família. A justificativa para este estudo é a seguinte:

**Relevância Social:** A equidade de gênero no mercado de trabalho é um tópico de grande importância para a sociedade, pois reflete não apenas a igualdade de oportunidades, mas também o empoderamento das mulheres em todas as esferas da vida. Compreender as experiências das mulheres na Administração pode fornecer informações valiosas para a promoção da igualdade de gênero.

**Relevância Econômica:** As mulheres representam uma parte significativa da força de trabalho em muitas economias. Compreender como as mulheres se inserem e avançam no

campo da Administração é fundamental para aprimorar a produtividade e eficiência das organizações, contribuindo, assim, para o crescimento econômico

**Contribuição para a Educação:** Os resultados desta pesquisa podem fornecer informações valiosas para o ensino superior sobre as necessidades das alunas que concluíram o curso de Administração, auxiliando na adaptação de currículos e programas para atender de forma mais eficaz às demandas do mercado de trabalho e às expectativas das mulheres graduadas nessa área.

**Promoção de Políticas Públicas:** As conclusões deste estudo podem ser utilizadas como embasamento para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e para o apoio às mulheres no mercado de trabalho, visando à redução dos obstáculos que enfrentam.

Portanto, este estudo visa lançar luz sobre a realidade das mulheres no campo da Administração, fornecendo informações valiosas que podem contribuir para a promoção da igualdade de gênero e o desenvolvimento de estratégias mais inclusivas no mercado de trabalho.

## 4 REVISÃO DA LITERATURA

A presença feminina no mercado de trabalho tem evoluído significativamente nas últimas décadas. Mulheres têm superado barreiras históricas e conquistado posições de destaque em diversas áreas profissionais, incluindo a Administração. A literatura tem destacado diversos aspectos relacionados à participação feminina no mercado de trabalho, bem como os desafios enfrentados por essas profissionais. Esta revisão busca contextualizar a pesquisa sobre o tema, fornecendo uma base sólida para a análise das perspectivas das egressas do curso de Administração da Ufal *Campus-Arapiraca*.

### 4.1 Uma Volta no Tempo

Desde os primórdios das civilizações, as mulheres têm desempenhado um papel secundário na sociedade em comparação com os homens, sendo frequentemente encarregadas de atividades como cuidar da casa, dos filhos e do marido. A maneira como cada gênero é tratado de forma diferenciada pode ser observada principalmente no contexto religioso, onde,

Algumas culturas – como a ocidental – associaram a figura feminina ao pecado e à corrupção do homem, como pode ser visto na tradição judaico-cristã. Da mesma forma, a figura feminina foi também associada à ideia de uma fragilidade maior que a colocasse em uma situação de total dependência da figura masculina, seja do pai, do irmão, ou do marido, dando origem aos moldes de uma cultura patriarcalista e machista. Assim, esse modelo sugeria a tutela constante das mulheres ao longo de suas vidas pelos homens, antes e depois do matrimônio (RIBEIRO, 2011, tela 2).

Durante vários séculos, a visão sobre como as mulheres deveriam ser tratadas não sofreu muitas alterações. No entanto, a partir da Idade Média, outras funções além daquelas relacionadas aos cuidados com o ambiente doméstico passaram a ser desempenhadas por mulheres. Isso inclui a confecção de artesanato e a administração de propriedades, esta última realizada por mulheres da nobreza com a autorização de alguma figura masculina, que poderia ser o pai ou o marido.

As tentativas de garantir algum tipo de direito para as mulheres só começaram a ser discutidas a partir de 1789, com a Revolução Francesa e o surgimento da Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, que destacava que “Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem ser fundamentadas na utilidade comum”

Foi com a Revolução Francesa e seus ideais de justiça e fraternidade que um punhado de homens e mulheres começou a compreender que a igualdade era para todos os indivíduos ou não era para ninguém: “Ou nenhum membro da espécie humana tem

verdadeiros direitos, ou todos têm os mesmos; aquele que vota contra os direitos do outro, quaisquer que sejam sua religião, sua cor ou seu sexo, está, desse modo, abjurando os seus". São palavras que Condorcet, o admirável filósofo francês que participou da redação da Constituição revolucionária, escreveu em 1790 em seu ensaio "*Sobre a admissão das mulheres no direito da cidade*" (MONTEIRO, 2007, p. 23).

Continuando com essa perspectiva histórica, outro fator importante que contribuiu para a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi a Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra no final do século XVIII, marcada pelo desenvolvimento tecnológico, a criação de indústrias e o surgimento do capitalismo. Durante esse período, muitas mulheres precisaram trabalhar para garantir o sustento das famílias, uma vez que os homens estavam envolvidos em conflitos armados e as fábricas necessitavam de mão-de-obra. De acordo com Chmurzynski (2019), "assim começou a era da jornada dupla, na qual as trabalhadoras desempenhavam funções nas fábricas e continuavam a realizar as atividades domésticas"

O processo direto da inserção feminina no mercado de trabalho teve início realmente após a Revolução Industrial e as guerras que ocorreram no final do século XVIII. Nesse período da história, as mulheres passaram a substituir os homens nas fábricas, enquanto estes estavam em combate. No entanto, essa inserção também marcou o início de uma desvalorização em relação aos salários pagos às mulheres., de acordo com Chmurzynski (2019), as trabalhadoras desempenhavam as mesmas funções que as homens, porém chegavam a ganhar até 60% a menos.

A partir desse momento, diversas manifestações foram iniciadas com o intuito de lutar por melhores condições de trabalho e salários mais justos,

A preferência pela mulher no mercado de trabalho era, tão somente, em razão do baixo custo pela sua mão de obra, ainda, a mulher enfrentava a desvantagem de ter a figura masculina sempre em evidência, no entanto, o que se viu foi que a mulher através do seu trabalho contribuiu grandemente para o crescimento e a evolução da sociedade em todos os seus aspectos (LUZ, 2014, p. 6).

Alguns exemplos dessas manifestações ocorrem em; 1908 em Nova York onde funcionárias de uma confecção entraram em greve reivindicando aumento de salário, diminuição da carga horária e melhores condições de trabalho; em 28 fevereiro de 1909 aconteceu a primeira celebração das mulheres nos Estados Unidos inspirado na greve das operárias da fábrica de tecidos que ocorreu em 1908; em 8 de março de 1917 onde cerca de 90 mil operárias russas saíram as ruas protestando por melhores condições de trabalho e de vida; no Brasil um fato importante para as mulheres ocorreu em 1934 com aprovação do direito ao voto.

## 4.2 A Mulher no Cenário Brasileiro

Assim como em grande parte dos países no mundo, o papel que a mulher representava no Brasil também não tinha muita relevância na sociedade. Elas eram, assim como na Europa, educadas para desempenhar atividades domésticas, com exceção das mulheres

Realizavam funções distintas das mulheres brancas. As mulheres negras não eram entendidas como sujeitos de direito, não possuíam nenhum tipo de liberdade e trabalhavam como mucamas, exercendo serviços domésticos e acompanhando as suas senhoras, e trabalhavam nas plantações, sofrendo maus tratos e vivenciando condições totalmente adversas (TAVASSI et al 2021, tela 2).

Com o passar do tempo, ocorreram diversas manifestações visando a conquista de direitos para as mulheres no Brasil. Uma delas foi a luta pelo direito ao voto, uma vez que, com a Constituição de 1824, surgiu o conceito de cidadão ativo, responsável por eleger os integrantes do governo e do parlamento. Para se enquadrar nesse conceito, era necessário possuir certas características específicas, como uma determinada renda anual. Diante desse fato, começou a ser discutido se as mulheres também deveriam ser incluídas nesse conceito de 'cidadão.

A dúvida surgia porque, ao redigir leis com substantivos no masculino plural, os legisladores não deixavam claro se as mulheres estavam representadas nos termos usados. Essa era uma questão decisiva, já que, caso fossem consideradas cidadãs, as mulheres poderiam procurar juntas eleitorais para votar e expressar sua própria opinião política. (MARQUES, 2019, p. 27)

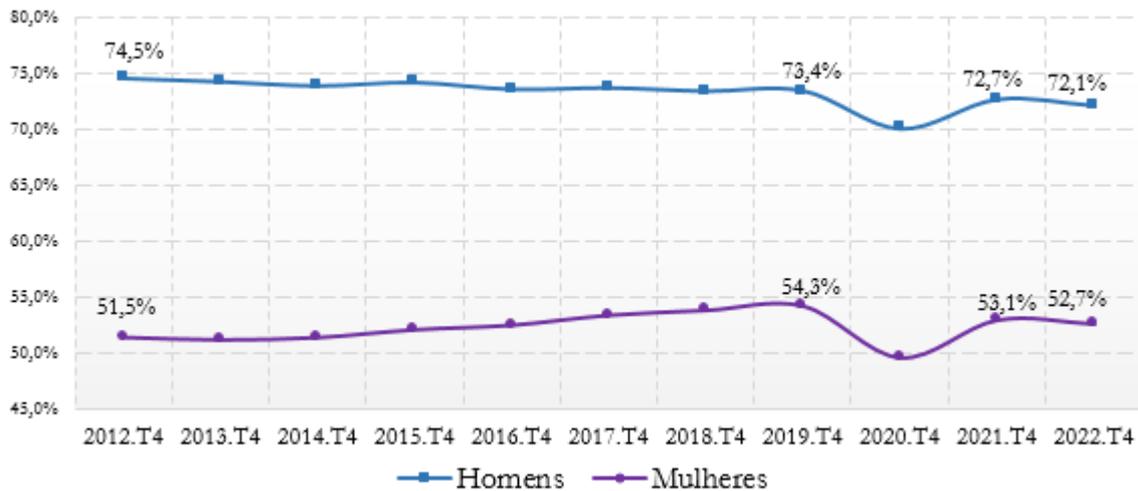
Ao longo de muitos anos, ocorreram diversas discussões e manifestações com o intuito de garantir que todas as mulheres conseguissem o direito ao voto, mas, foi durante o Governo de Getúlio Vargas mais especificamente em 24 de fevereiro de 1932, que foi decretado que toda mulher poderia votar e ser votada. Foi ainda durante esse período que,

Após a elaboração da Constituição de 1934, que as mulheres adquiriram seus primeiros direitos trabalhistas e passaram a exercer atividades não apenas domésticas. Isso ocorreu principalmente devido ao processo de industrialização do país, em que as mulheres começaram a ser utilizadas como mão de obra nas fábricas e indústrias no país (TAVASSI et al, 2021, tela 3).

A partir desse momento, as elas passaram a enfrentar uma dupla jornada, trabalhando tanto em casa quanto nas fábricas, em jornadas longas e com salários inferiores aos dos homens. Foi somente em 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tem como principal objetivo proteger o trabalhador, regular as relações de trabalho e criar o direito processual do trabalho, que tanto os homens quanto, principalmente, as mulheres puderam obter mais direitos e segurança relacionados ao trabalho.

Com o passar do tempo, o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho brasileiro vinha aumentando significativamente. No entanto, com a pandemia do COVID-19, houve uma redução no número de mulheres empregadas em comparação com os homens, como pode-se observar no Gráfico 1:

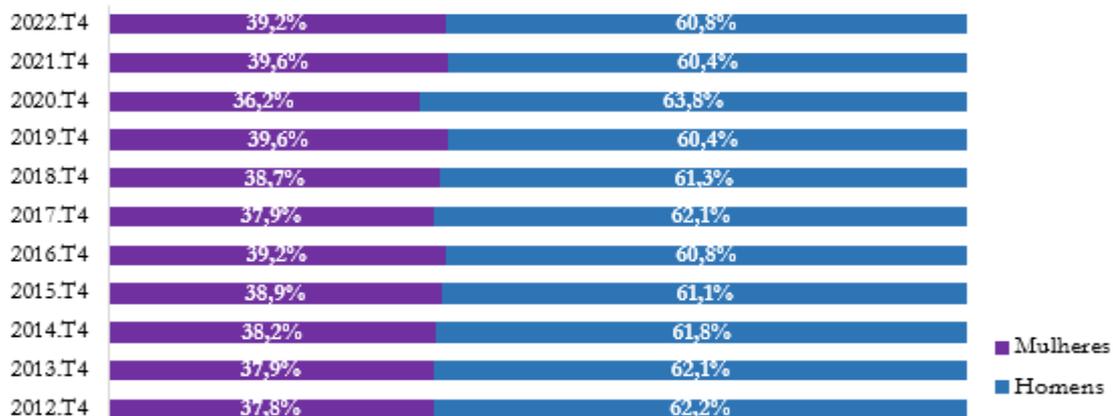
Gráfico 1 - Taxa de Participação por gênero (14 anos ou mais) 4º tri de 2012 a 2022 – Brasil.



Fonte: Janaína Feijó-FGV (2023).

Além dessa queda, outra questão preocupante é a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil, que, embora tenha diminuído um pouco, ainda persiste. De acordo com Feijó (2023), "em 2012, o rendimento dos homens era 33,4% maior do que o das mulheres, e em 2022, essa diferença reduziu para 23,4%." Outro aspecto relevante no mercado de trabalho para as mulheres é a dificuldade em obter cargos mais altos, principalmente em setores gerenciais, como mostra o Gráfico 2,

Gráfico 2- Composição de Gênero em Cargos de Gerência - 2012.T4 a 2022.T4 - Brasil.



Fonte: Janaína Feijó-FGV (2023).

Como uma alternativa para tentar melhorar essa situação foi aprovada a Lei 14.611, de 03 de julho de 2023,

O texto determina que, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas não afasta o direito de quem sofreu discriminação promover ação de indenização por danos morais, considerando-se as especificidades do caso concreto (AGÊNCIA SENADO, 2023)

Essa nova legislação tem como objetivo não apenas corrigir as diferenças salariais injustas, mas também agir como um elemento que visa desestimular as práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Fortalecendo o compromisso com a igualdade e a não discriminação, visando um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos os cidadãos.

### **4.3 A Participação Feminina no Mercado de Trabalho**

Ao longo do tempo, as mulheres estão cada vez mais inseridas no mercado de trabalho, desempenhando uma ampla variedade de funções em várias áreas. De acordo com uma pesquisa do IBGE realizada em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%. Conforme observado por Ramos, Ulbanere e Jesus (2011), áreas como Enfermagem, Nutrição, Serviço Social, Psicologia e Letras destacam-se como carreiras tradicionalmente associadas às mulheres. No entanto, esses autores também relatam que as mulheres estão buscando espaço a cada dia em profissões que tradicionalmente foram dominadas por homens, como Medicina, Arquitetura, Engenharia, Computação e Administração.

Um dos fatores que contribuíram para o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho foi o feminismo, que se trata de um movimento social por direitos civis, protagonizado por mulheres, cujo objetivo é reivindicar igualdade política, jurídica e social entre homens e mulheres. Também de acordo com Pereira, et al (2005, p. 3), “fatores econômicos reforçaram a maior participação feminina no mercado na tentativa de evitar o empobrecimento das famílias, não deixando de considerar as profundas transformações sociais que vem ocorrendo ao longo dos anos.”

Entretanto, é preciso ressaltar que, apesar dos avanços na conquista de espaço no mercado de trabalho, persiste a discriminação de gênero. Dentre os diversos desafios enfrentados, a disparidade salarial continua a ser uma questão alarmante, chegando a até 30% de diferença entre homens e mulheres desempenhando as mesmas funções. De acordo com o relatório do Global Gender Gap divulgado em 21 de junho de 2023 pelo Fórum Econômico

Mundial, o Brasil ocupa a 110ª posição no ranking que avalia a igualdade salarial entre os gêneros em ocupações similares. Outra questão importante a ser mencionada é a violência e o assédio que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão (2020), “36% das trabalhadoras dizem já haver sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres; porém, quando apresentadas a diversas situações, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho”.

Para que se possa combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho é necessário a participação de todas as partes envolvidas, como as empresas, governos e a sociedade. Para isso é preciso implementar políticas de prevenção, educação e sensibilização. Também é importante garantir que haja meios eficazes para relatar incidentes e que as vítimas sejam apoiadas e protegidas.

#### **4.4 Conflito Trabalho-Família**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tornou-se algo de grande importância para a sociedade e para a economia. Atualmente, quase metade dos lares brasileiros são sustentados por mulheres ou elas dividem essa responsabilidade com seus parceiros. Diante dessa realidade, surgiu a necessidade de conciliar a vida profissional com a familiar.

Essa conciliação entre vida profissional e familiar provoca nas mulheres sentimentos por vezes contraditórios, pois a falta de tempo para a família e a dificuldade em acompanhar o crescimento dos filhos são vistas pela mulher como perda, consequência da herança da “natureza feminina”. Em contrapartida, não querem retroceder à esfera privada do lar, não querem abandonar o trabalho e a escola, querem, a todo custo, dar conta de tudo (COSTA, 2018, p. 13).

Um dos principais conflitos encontrados pela mulher na tentativa de conciliar o trabalho com a família é o tempo, uma vez que, historicamente a vida da mulher girava em torno do ambiente familiar hoje ela tem que dividir esse tempo entre cuidar da casa, dos filhos e trabalhar fora. Para Silva e Lima (2012, p. 50), após tantas lutas para conquistar espaço profissional, hoje a mulher se sente sobrecarregada com o acúmulo de várias funções e muitas vezes tende a desenvolver problemas de saúde.

## 5 METODOLOGIA

No desenvolvimento deste estudo foi utilizada inicialmente uma pesquisa do tipo exploratória, visto que, conforme Gil (2002), este tipo de pesquisa tem por objetivo desenvolver uma maior compreensão do pesquisador acerca do tema a ser estudado.

Em relação a abordagem da pesquisa optou-se por uma tanto qualitativa como quantitativa. A abordagem qualitativa busca explicar ou analisar ações de um determinado grupo, fato ou fenômeno com o intuito de identifica-los. Paralelo a isso a abordagem quantitativa tem por função a coleta de dados numéricos para serem analisados, esses dados numéricos são estruturados muitas vezes utilizando técnicas estatísticas.

Para alcançar os objetivos propostos por este estudo, fez-se uso de pesquisa descritiva, uma vez que,

as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2002, p. 42).

Em relação aos procedimentos no desenvolvimento desta pesquisa, foram feitas pesquisas bibliográficas em livros e artigos científicos sobre os assuntos abordados no estudo. Após isto, foi feita uma pesquisa de campo buscando entender e compreender os fatos de acordo com a realidade em que o objeto de estudo está inserido.

Para a realização desta pesquisa, foi utilizada a amostragem probabilística estratificada, uma vez que a intenção era dividir a população em grupos formados por alunas egressas do Curso de Administração da UFAL *Campus* Arapiraca, onde foram divididas de acordo com o ano de ingresso a Universidade, ficando da seguinte forma; 2014.2, 2015.2 e 2016.2. A escolha se deu pelo fato desta mesma população já ter participado anteriormente de um estudo relacionado a este tema.

Posteriormente, foi utilizada a amostragem aleatória simples, um dos tipos de amostragem e que tem como característica garantir que todos os indivíduos da população tenham a mesma probabilidade de serem inseridos na amostra, onde a escolha dos indivíduos é feita através de um sorteio.

Amostragem estratificada consiste em dividir a população em subgrupos mais homogêneos (estratos), de tal forma que haja uma homogeneidade dentro e entre os estratos. Sua definição pode ser de acordo com sexo, idade, renda, grau de instrução, etc. Geralmente, a retirada das amostras nos estratos é realizada de forma aleatória simples (MINEIRO, 2020, p. 286).

O tamanho da amostra foi baseado em uma população de 51 egressas das turmas de 2014.2, 2015.2 e 2016. Cada turma é um grupo a ser pesquisado, dessa forma, a amostra foi de 41 egressas, levando em consideração um erro amostral de 7% e um nível de confiança de 95%. Para que o tamanho da amostra fosse definido, foi utilizada como ferramenta de auxílio uma calculadora amostral online. Os detalhes desta divisão se encontram logo abaixo, conforme

Tabela 1 - Tamanho da população-alvo e suas respectivas amostras, de acordo com as turmas.

<b>Turmas</b>	<b>População-alvo*</b>	<b>Tamanho da amostra</b>
<b>2014.2</b>	21	17
<b>2015.2</b>	14	11
<b>2016.2</b>	16	13
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>41</b>

Fonte: Elaborada pela autora, (2023).

Para a realização da coleta de dados, foram enviados 41 questionários compostos por 29 questões estruturadas de caráter qualitativo e quantitativo. As opções de resposta incluíam escolher apenas uma alternativa, enquanto outras questões eram abertas, conforme apresentado no APÊNDICE A. O uso do questionário segundo Basto et al (2023, p. 11) proporciona uma coleta dados de forma prática e eficaz, uma vez que, possibilita um melhor alcance geográfico e fornece várias opções de acordo necessidade da pesquisa. A fim de garantir uma melhor compreensão das questões, buscou-se utilizar de uma linguagem fácil e simplificada.

O conteúdo das perguntas tinha como objetivo identificar:

- Perfil pessoal do respondente: idade, estado civil, e-mail, faixa etária.
- Perfil profissional do respondente e do local onde trabalha: ramo de atividade da empresa, carga horária, função.
- As dificuldades encontradas na sua vida profissional;
- Realidade feminina no mercado de trabalho: se tem dificuldades na busca por emprego, conciliar casa e trabalho, se já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, entre outras.

Os questionários foram elaborados e aplicados por meio do Google Formulários. O envio desse instrumento se deu através de redes sociais como Instagram e Whatsapp, onde foi solicitado a contribuição das respondentes para realização da entrevista. A pesquisa teve duração de três meses e ocorreu entre maio e julho de 2023.

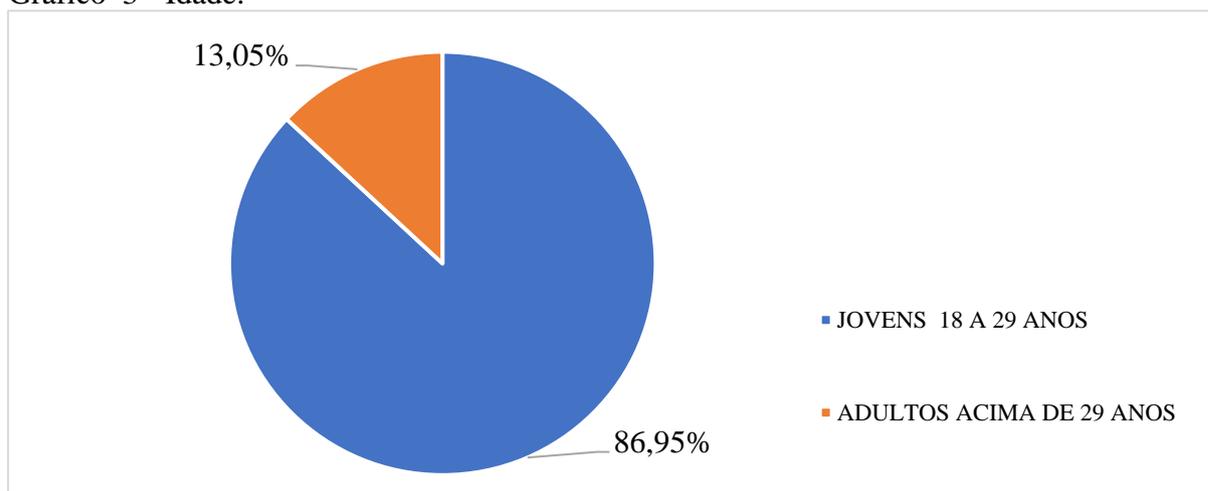
Posteriormente, foi feita a tabulação dos dados utilizando o Excel, permitindo a análise e interpretação dos resultados obtidos através da estatística descritiva ou análise exploratória, ou seja, por meio de tabelas e representações gráficas.

No que diz respeito à metodologia, foram identificadas algumas limitações para o desenvolvimento da pesquisa. Uma delas foi a dificuldade em encontrar o contato de algumas das entrevistadas, e a principal limitação foi a falta de retorno por parte das entrevistadas em relação às respostas do questionário. Muitas visualizaram a mensagem, mas não responderam ao questionário.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção serão apresentados os resultados após a análise dos dados obtidos através da aplicação dos questionários. De acordo com o Gráfico 3 86,95%, ou seja, a grande maioria das entrevistadas é de jovens entre 18 e 29 anos, seguido de 13,05% do percentual de adultas acima de 29 anos de idade. Esse dado corrobora com o levantamento apresentado pelo DIEESE (2023), onde aponta que a idade de mulheres atuantes no mercado profissional é a partir dos 14 ou mais anos de idade. Com relação ao estado civil das entrevistadas foi verificado que 70% delas estão solteiras, 26% estão casadas e as outras 4% encontram em outra forma de relacionamento.

Gráfico 3 - Idade.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

A crescente participação de mulheres nas Universidades e também no mercado profissional é algo de grande relevância na sociedade. Por isso, fez-se necessário questionar as entrevistadas sobre qual era a principal expectativa ao finalizar o curso. Conforme mostra a Tabela 2, os resultados que mais se repetiram foram, Concurso Público com 47,81%, seguido de trabalhar na área administrativa com 30,44%, Empreender com 13,05% e Mestrado e Outros com um percentual de 4,35%. Com base nessas respostas foi possível fazer uma conexão questionando se as respondentes conseguiram de alguma forma alcançar essas expectativas, e o resultado foi o seguinte: das entrevistadas que tinham respondido Concurso Público, 27,28% conseguiram alcançar essa expectativa e 72,72% não; na área administrativa 42,85% responderam que SIM e 57,15% NÃO; sobre Empreender e fazer um Mestrado nenhuma das respondentes conseguiu alcançar esses objetivos.

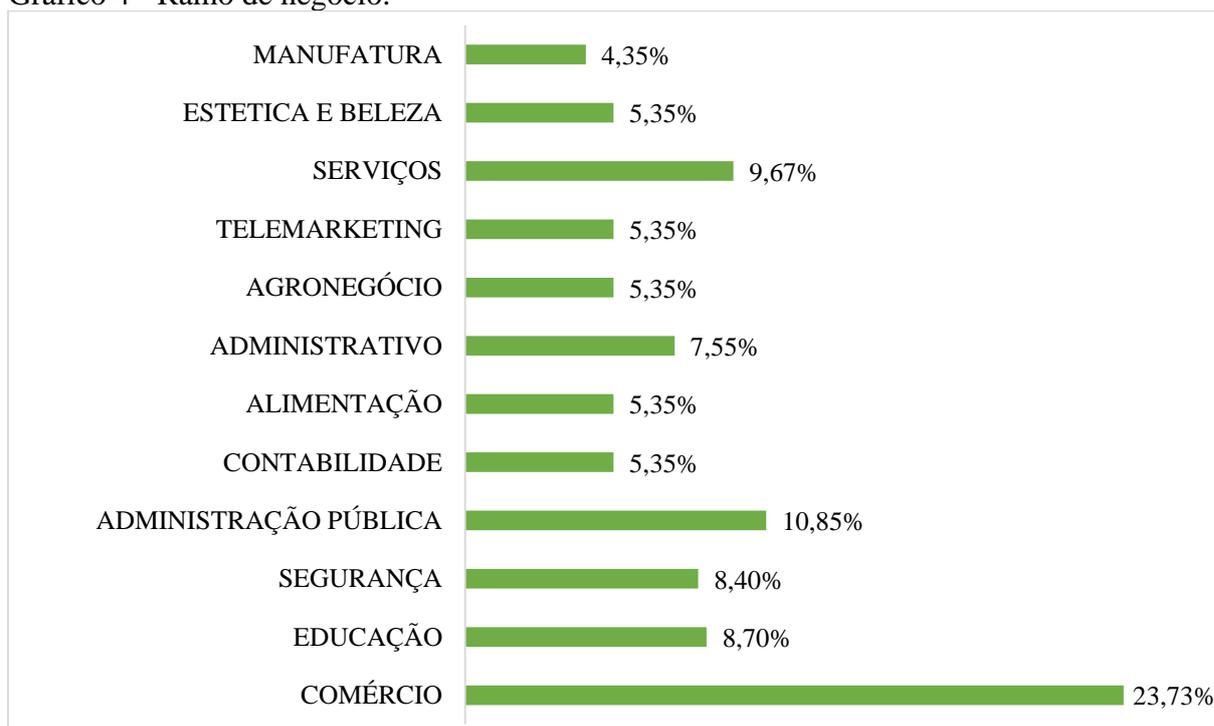
Tabela 2 - Expectativa versus realidade.

Expectativa	%	Alcançaram o objetivo	
		SIM	NÃO
Concurso Público	47,81	27,28%	72,72%
Trabalhar na área administrativa	30,44	42,85%	57,15%
Empreender	13,05	0	100%
Mestrado	4,35	0	100%
Outros	4,35	100%	0

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Segundo pesquisa do IBGE a taxa de participação de mulheres atuantes no mercado de trabalho no Brasil é cerca de 54%. Questionadas se estavam trabalhando, 21, 74% das entrevistadas disseram que não estão trabalhando até o presente momento e 78,26% responderam que estão inseridas no mercado de trabalho. Quando questionadas qual seria o ramo de negócio do local onde trabalham, os setores que apresentaram um percentual mais alto foram os de Comércio, Administração Pública, Serviços, Educação e Segurança, conforme mostra o Gráfico 4. Esse resultado vai de acordo um levantamento feito pelo DIEESE (2023), onde aponta quais são os setores que contam a presença feminina atuando no mercado profissional brasileiro que são, Educação com 75%, Comércio com 42%, Serviços com 42%, Administração Pública com 40%, Indústria e Construção com 23% e o setor Agropecuária com 19%

Gráfico 4 - Ramo de negócio.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Um ponto muito importante para desenvolvimento desta pesquisa e que foi questionado as entrevistadas, era se elas estão atuando em sua área de formação, como resultado 56,52% responderam que Sim, já 43,48% disseram que não estão trabalhando na sua área específica. Esse resultado corrobora com uma pesquisa realizada pela ABMES (2022), onde apontou que cerca de 69% dos egressos no Brasil estão atuando no mercado de trabalho em sua área de formação. O Gráfico 5 mostra de forma detalhada essa distribuição de cargos, nele podemos observar que a maioria das respondentes ocupam 4 funções voltados para área de Administração cujo percentual de respostas são, 22,24% das entrevistadas ocupa o cargo de Gerente, 16,67% trabalha como Assistente administrativo, 11,28% como Auxiliar administrativo e 11,12% como Supervisora; dos cargos que não estão diretamente relacionados com área específica as respostas foram as seguintes, 16,67% trabalha como Soldado, 11,11% como Professora, 5,56% como Vendedora e 5,35% trabalha como Atendente de telemarketing.

Gráfico 5 - Cargos.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Quando questionadas se passaram por alguma dificuldade durante a busca por emprego, 61,00% das entrevistadas responderam que sim, enquanto as outras 39% responderam que não. As entrevistadas que responderam 'sim' detalharam as dificuldades encontradas, conforme apresentado na Tabela 3. Pode-se observar, a partir dos dados abaixo, que a principal dificuldade enfrentada pelas egressas é a falta de oportunidades para recém-formados, uma vez que as empresas frequentemente exigem diversas experiências, algo que ex-estudantes, mesmo com estágio, muitas vezes não possuem. Também deve-se destacar a questão da qualificação

profissional, onde muitas empresas estão buscando profissionais que possuam algo além da graduação.

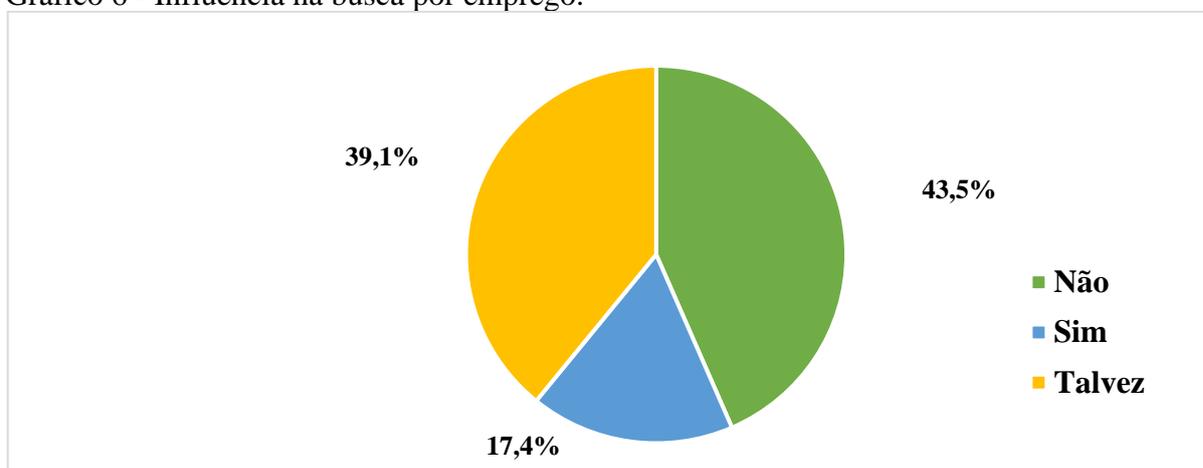
Tabela 3 - Dificuldades no mercado de trabalho.

<b>Dificuldades encontradas</b>	<b>%</b>
Falta de experiência	7,14
Qualificação profissional	14,29
Salário baixo	21,43
A concorrência.	7,14
Falta de oportunidades para recém graduados sem experiência na área.	42,86
Somente salários melhores	7,14
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Com a intenção de verificar se o fator “MULHER” influencia de alguma forma na procura por emprego, foi disponibilizada uma questão cujas alternativas eram, SIM, NÃO ou TALVEZ, segundo 43,48% das respondentes esse fato não influencia, 17,39% responderam que SIM e outras 39,13% disseram que talvez influencie, a distribuição deste resultado pode ser verificada melhor no Gráfico 6.

Gráfico 6 - Influência na busca por emprego.



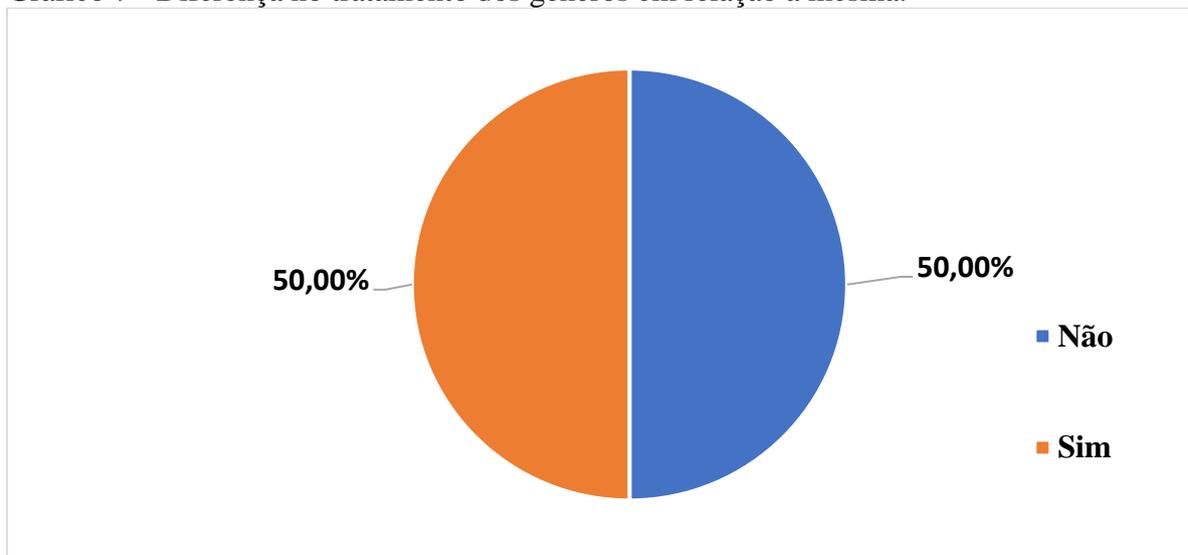
Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Para analisar a possibilidade de dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida familiar, foi apresentado as entrevistadas três alternativas com as seguintes opções, SIM, TÊM MUITA DIFICULDADE; NÃO TEM DIFICULDADE ALGUMA e TEM DIFICULDADE PERFEIRAMENTE CONTORNÁVEIS. Segundo os resultados, 21,74% consideraram que não têm dificuldade, 43,48% afirmaram que têm muita dificuldade, e 34,78% responderam que enfrentam dificuldades, mas conseguem contorná-las. Paralela a essa questão também foi

questionado se caso possuísse um filho(a) dificultaria durante uma possível contratação, 25% das entrevistadas disseram que não dificultaria, 58,33% respondeu que dificultaria e 16,67% disseram que talvez. Conforme resultados, 25% das entrevistadas responderam que não dificultaria, 58,33% afirmaram que dificultaria, e 16,67% disseram que talvez. Com base nesses resultados, pode-se confirmar que sim, existe dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar e que, para muitas das entrevistadas, a variável “filho” pode influenciar de certa forma na busca por emprego.

Em relação ao ambiente de trabalho onde as entrevistadas atuam, foi perguntado se existe alguma diferença no tratamento de pessoas de gêneros diferentes, mas que executam a mesma função 50% responderam que sim e outras 50% responderam que não, conforme mostra o Gráfico 7:

Gráfico 7 - Diferença no tratamento dos gêneros em relação a mesma.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Quando perguntadas se já sofreram algum tipo de discriminação na área de Administração por serem mulher, 69,57% disseram que não e 30,43% responderam que sim. Porém, como pode-se observar na Tabela 4, apesar da maioria das respondentes disserem que não sofreram nenhum tipo de discriminação, elas também precisam se impor mais em determinadas situações que os colegas do sexo masculinos.

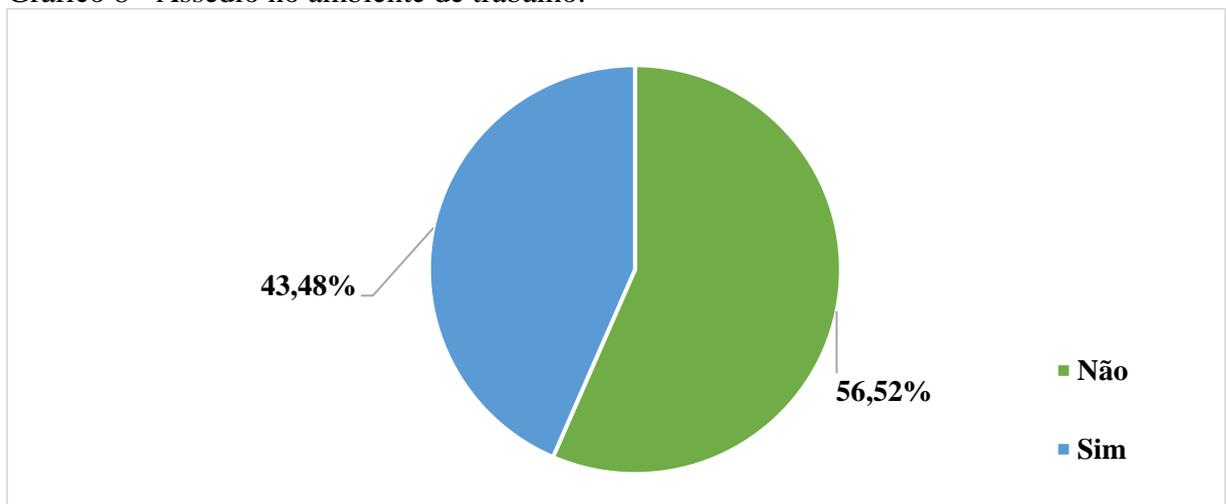
Tabela 4 - Discriminação versus necessidade de se impor mais no trabalho.

	<b>Discriminação</b>	<b>Imposição no trabalho</b>
<b>Não</b>	69,57%	39,13%
<b>Sim</b>	30,43%	60,87%

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Outro fator importante que não poderia deixar de ser verificado foi se as entrevistadas já sofrem ou presenciaram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho, conforme mostra o Gráfico 8, a maioria das entrevistadas responderam que não. Esse resultado é bastante interessante uma vez que, a maioria das pesquisas apontam crescimento nos casos que envolvem tanto assédio moral, como assédio sexual no local de trabalho. Segundo dados do Ministério do Trabalho, entre janeiro e julho de 2023, o número de denúncias era de 8.458, porém deve-se acrescentar que essas denúncias não são apenas de mulheres, mesmo que estas sejam as maiores prejudicadas.

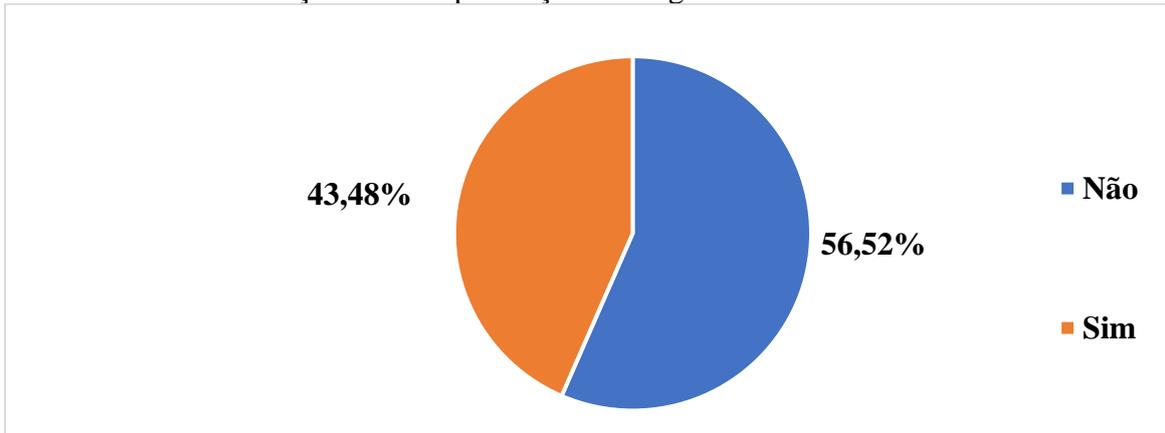
Gráfico 8 - Assédio no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

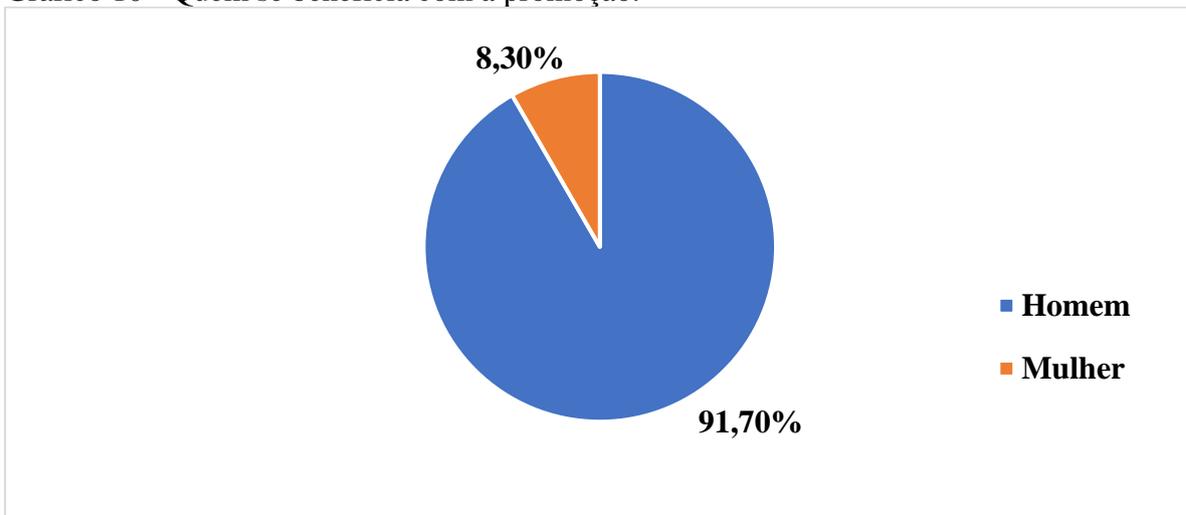
Quando questionadas sobre a realização de promoção no local onde trabalham e se existe algum tipo de discriminação 56, 52% afirmaram que não as outras 43,48% responderam que sim, com relação esse assunto foi perguntado que em caso de resposta afirmativa que se beneficia com a promoção o homem ou a mulher 91,70% responderam o homem e apenas 8,30% a mulher. Logo as que consideram haver algum tipo de discriminação, também consideram que o maior beneficiado quando ocorre alguma promoção na empresa é o homem. Pode-se observar isto melhor no Gráficos 9 e 10.

Gráfico 9 - Discriminação durante promoção de cargo.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Gráfico 10 - Quem se beneficia com a promoção.

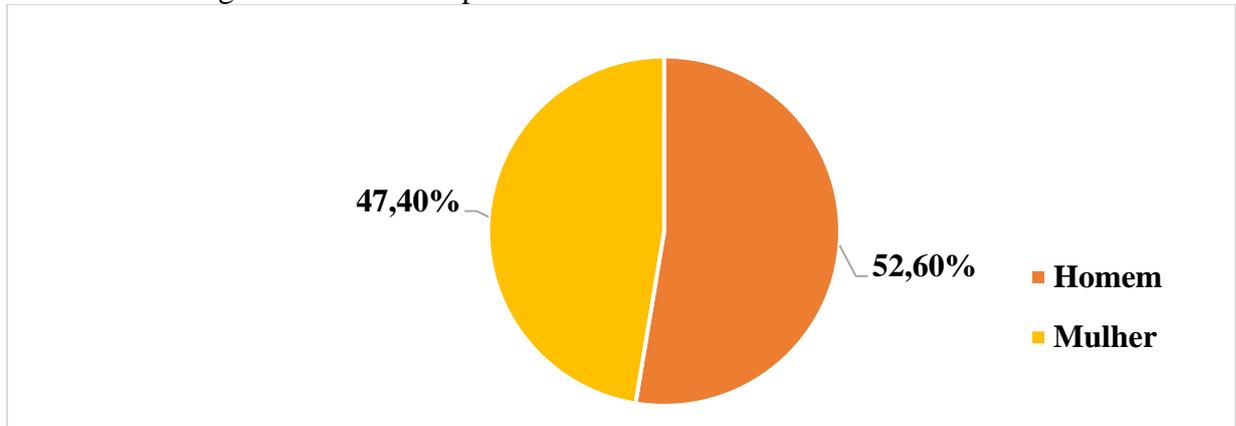


Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Quando perguntadas sobre a mulher na Administração, a maioria das entrevistadas respondeu que o fato de ser mulher não faz diferença nesta área. Porém é preciso ressaltar que conforme Barbosa (2013, p. 50), as mulheres apresentam características que podem ser importante diferencial no mercado de trabalho, como por exemplo a habilidade de responder várias demandas ao mesmo, são mais detalhistas entre outras. Em contra partida quando questionadas sobre quem ocupava o cargo de chefia no local onde trabalham 52,60% disseram que o cargo é ocupado por um homem e 47,40% disseram que o cargo é ocupado por uma mulher, conforme mostra o Gráfico 11. Portanto, apesar de ser uma área que possui um grande número de mulheres formadas, ainda apresenta uma dificuldade no que diz respeito a mulheres ocupando cargos de alto escalão das empresas, onde de acordo com um levantamento feito pelo

CNI (Confederação Nacional da Indústria), 71% dos cargos de liderança são ocupados por homens.

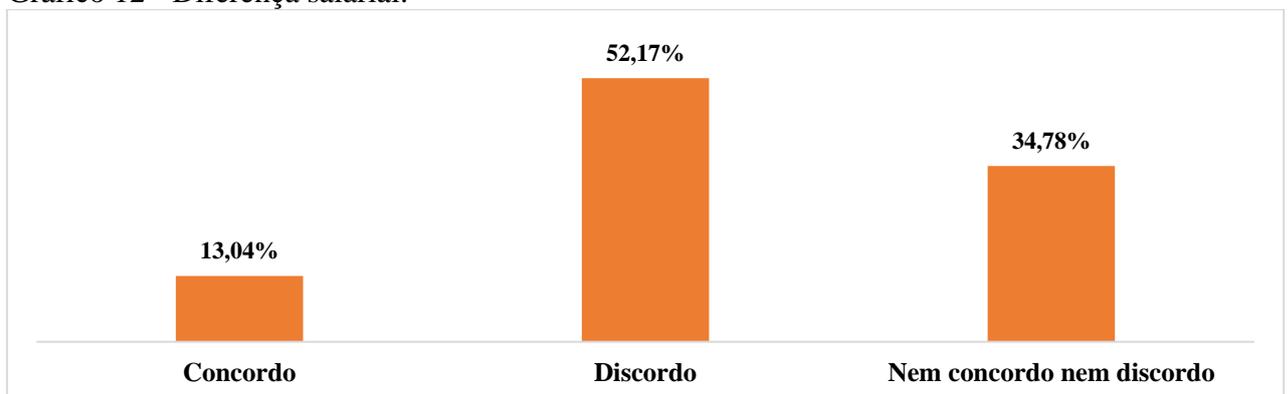
Gráfico 11 - Cargo de chefia na empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

A diferença salarial entre homens e mulheres na área da Administração também foi questionada, e 52,17% responderam que discordo da afirmação que homens e mulheres recebem o mesmo salário para executar a mesma função, 13,04% disseram que concordo com essa afirmação e outras 34,78% nem concordam nem discordam. Nesse sentido pode-se observar conforme Gráfico 12, que a maioria das entrevistadas concorda que a remuneração salarial não é feita de da mesma forma para homens e mulheres. Deve-se ressaltar que neste ano foi aprovada a Lei de número 14.611 em 03 de julho de 2023, que tem como principal objetivo, garantir a igualdade salarial para homens e mulheres que estejam executando o mesmo tipo de atividade.

Gráfico 12 - Diferença salarial.

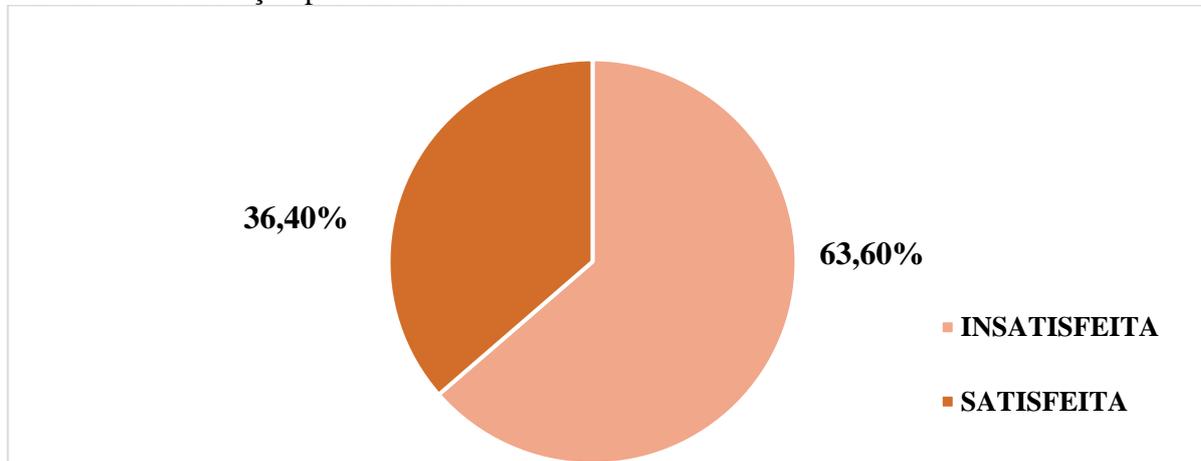


Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Quando perguntadas sobre o grau de satisfação em relação a profissão de Administradora, foi constatado que 63,60% das entrevistadas não estão satisfeitas com a sua

profissão, e as outras 36,40 % responderam que estão satisfeitas com a profissão que escolheram. Conforme mostra no Gráfico 13

Gráfico 13 - Satisfação profissional.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Para saber sobre qual a maior dificuldade que enfrentou até o momento em seu trabalho, foi feita a pergunta em aberto para que cada uma das respondentes expressasse sua opinião, e com mostra no Figura 1 as respostas que mais se destacaram foram as seguintes; para 13% das entrevistadas a maior dificuldade seria conciliar o trabalho com a família, outras 13% responderam que a maior dificuldade seria conseguir mais espaço. Além dessas respostas também foram citadas, a dificuldade em ser ouvida, de lidar com o chefe, a falta de oportunidade, baixa remuneração salarial, entre outras que obtiveram 9% das respostas, e com 4% de percentual ficou as divergências com os colegas. Conforme Barbosa (2013), a mulher passa por diversas situações quando se trata do trabalho, que vão desde a necessidade constante de qualificação, a busca por mais espaço e também precisa tentar conciliar as responsabilidades domésticas com a rotina profissional.

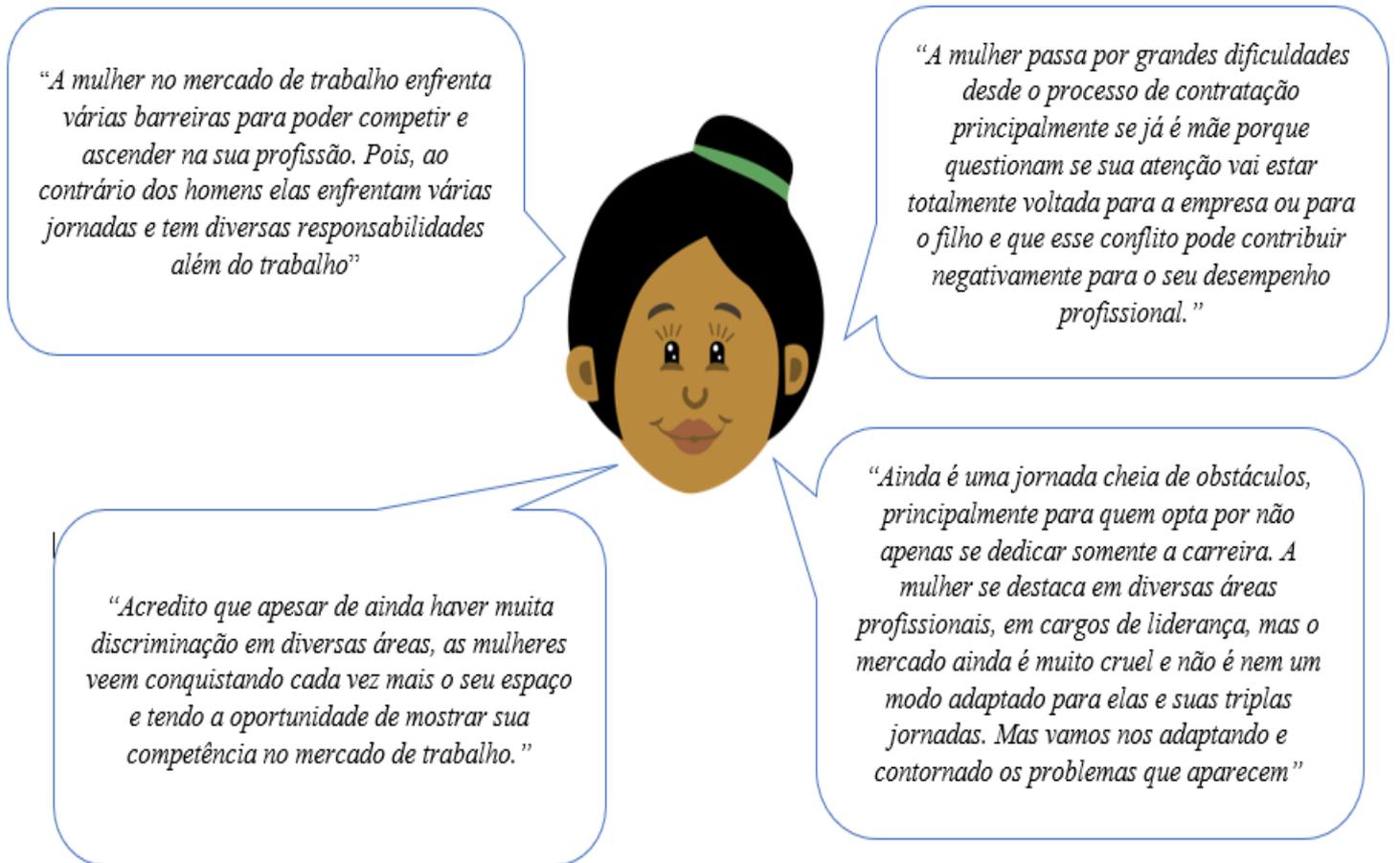
Figura 1 - Maior dificuldade encontrada no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023).

Por fim, foi solicitado que as entrevistadas descrevessem em poucas palavras sua opinião sobre a “Mulher no mercado de trabalho”, abaixo na Figura 2 estão descritas as respostas que mais se destacaram. Com base nessas respostas, podemos concluir que a maioria das mulheres enfrenta diversas dificuldades para estarem inseridas no mercado profissional. Estas dificuldades, vão desde a tentativa de conciliar a vida familiar com a vida profissional principalmente quando se trata de mulheres que já são mães e que precisam realizar atividades. Conforme aponta uma pesquisa do IBGE (2022), ao contrário dos homens, elas precisam dispor de cerca de 9,6 horas a mais para realizar essas atividades." Como também a discriminação que esse gênero enfrenta no dia-a-dia profissional, uma vez que, apesar de possuir diversas qualidades elas ainda sofrem com a desigualdade salarial, a falta de espaço em cargos de destaque e principalmente com o assédio que pode ser tanto moral quanto sexual. Porém vale salientar que apesar de todos os problemas que possam ocorrer durante esse processo de profissionalização da mulher, ela consegue se adaptar e mostra sua competência.

Figura 2- A opinião das entrevistas sobre a mulher no mercado de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora, (2023). Obs.: Fonte da imagem central: Google imagens

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A participação feminina no mercado de trabalho, se tornou algo irreversível ao decorrer do tempo, hoje elas estão inseridas em diversas profissões e ocupam no Brasil mais de 50% da força de trabalho. Porém, quando se trata de remuneração elas ainda recebem em média 70% do salário que os homens ganham para executar as mesmas tarefas, além os cargos de chefia ainda são exercidos, na maioria dos setores, por homens, mesmo em profissões tidas como historicamente femininas.

Nesse sentido o presente estudo teve como objetivo geral avaliar a visão das graduadas do curso de Administração da Ufal Campus-Arapiraca que estão atualmente trabalhando na área, com intuito de verificar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, assim como a interação a sua vida profissional e a vida familiar, a fim de identificar os desafios que estão enfrentando. Evidencia-se que este objetivo foi atingido, uma vez que, foi possível identificar através dos dados da pesquisa, a visão que cada uma das respondentes tem sobre a participação feminina no mercado de trabalho.

Com intuito de compreender de uma forma melhor os aspectos citados, foi preciso dividir em quatro objetivos específicos. O primeiro que era identificar o perfil e a posição ocupada pelas ex-alunas, foi correspondido, onde constatou-se que, a faixa etária das respondentes é de jovens e adultos “entre 24 e 34 anos, em sua maioria estão presentes no mercado de trabalho atualmente. Além disso também foi constatado que a maioria das respondentes estão trabalhando em sua área de formação, porém, em contrapartida a maioria não está satisfeita com a profissão de Administradora.

O segundo objetivo era analisar as expectativas do grupo de estudo estudado, também foi atendido. Conforme os resultados obtidos pela pesquisa as egressas tinham como objetivo ao finalizar o curso, Concurso, empreender, fazer Mestrado e outros, porém foi verificado que a grande maioria não conseguiu alcançar suas expectativas.

O terceiro objetivo, avaliar a inserção das mulheres formadas em Administração no mercado de trabalho, esse objetivo também foi atingido uma vez que, os dados da pesquisa apontam que a inserção da mulher no mercado de trabalho não é igual entre homens e mulheres. Também se constatou que muitas das entrevistadas consideram que as mulheres no ambiente de trabalho as vezes precisam se impor mais que os homens em determinadas situações, outro problema encontrado foi que em caso de promoção na empresa quem se beneficia mais são os homens.

Por fim o quarto objetivo era investigar os desafios enfrentados na conciliação entre carreira e vida familiar, esse objetivo também foi alcançado. E mostrou que, a maioria das respondentes encontra algum tipo de dificuldade na tentativa de conciliar a vida profissional com a vida domiciliar, uma dessas dificuldade seria a falta de tempo com a família. Um fato importante a ser mencionado, é que a maioria das respondentes disseram que o fato de mulher pode chegar a atrapalhar durante uma possível contratação.

Diante do que foi apresentado, destaca-se que esta pesquisa traz contribuições os estudos na área de Administração, uma vez que, as expectativas com o que pode acontecer após a formação do curso é algo que preocupa a vida das estudantes. Também é necessário salientar que, este assunto deveria ser mais explorado dentro das Universidades.

Visando a possibilidade da realização de pesquisas relacionadas a este tema, como sugestão é necessário que se busque um maior aprofundamento nas questões relacionadas vida profissional e a vida domiciliar das mulheres e também no que diz respeito a satisfação com a profissão escolhida. Por fim, esta pesquisa traz contribuições para a sociedade como um todo, uma vez que apresenta os conhecimentos e reflexões acerca de um tema tão importante e necessário.

## REFERÊNCIAS

- ABMES. **Avaliação de Empregabilidade de Graduados Recentes**. 2022. Disponível em: <https://abmes.org.br/noticias/detalhe/4736/divulgada-1-edicao-do-indicador-abmes-symplicity-de-empregabilidade-iase->. Acesso em: 23 out. 2023
- AGÊNCIA SENADO. Sancionada lei de igualdade salarial entre mulheres e homens. **Agência Senado**, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/sancionada-lei-de-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens>. Acesso em: 10 out. 2023
- AMARAL., Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, Goiânia, v. 8, n. 2, 2013. DOI: 10.5216/rir.v2i13.22336. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/22336>. Acesso em: 13 out. 2023.
- BARBOSA, R. P. Relações de gênero e a lógica da competência no mercado de trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 2, p. 36-52, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v3i2.16533> Acesso em: 10 out. 2023.
- BASTOS, J. E. de S., SOUSA, J. M. de J., SILVA, P. M. N. da; AQUINO, R. L. de. O Uso do Questionário como Ferramenta Metodológica: potencialidades e desafios. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, v. 5, n. 3, p. 623–636, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.36557/2674-8169.2023v5n3p623-636>. Acesso em: 23 out. 2023
- CNI. Indústria & Mercado de Trabalho: Igualdade de gênero e principais desafios. **Poder 360**, 2023. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/03/mulheres-na-industria-cni-8mar2023.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.
- COSTA, F. A. da. Mulher, trabalho e família: Os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, p. 434 -452, 12 set. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>. Acesso em: 12 out. 2023.
- CHMURZYNSKI, Giovanna. Nos céus, em terra firme e na indústria: todo lugar é lugar de mulher. **Agência CNI**, 2019. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/nos-ceus-em-terra-firme-e-na-industria-todo-lugar-e-lugar-de-mulher/#:~:text=Desde%20a%201%C2%AA%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial,feminino%20foi%20inserido%20na%20ind%C3%BAstria>. Acesso em: 04 out. 2023.
- DENÚNCIAS por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. **Bancada Feminina da Assembleia Legislativa de Santa Catarina**, 2023. Disponível em: <https://bancadafeminina.alesc.sc.gov.br/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em2023/#:~:text=Em%202023%2C%20o%20Minist%C3%A9rio%20P%C3%ABlico,passado%20inteiro%2C%20de%208.508%20den%C3%BAncias>. Acesso em: 23 out. 2023

DIEESE. Mulheres inserção no mercado de trabalho. **Dieese.org.br**, 2023. Disponível em: [//www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html](https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html). Acesso em: 12 out. 2023.

8 DE MARÇO - Dia Internacional da Mulher. **Escola superior da magistratura do Amazonas**, 2023. Disponível em: <https://www.tjam.jus.br/index.php./esmam-noticias/8001-8-de-marco-dia-internacional-damulher#:~:text=Em%20homenagem%20%C3%A0%20luta%20e,das%20oper%C3%A1rias%20russas%20de%201917>. Acesso em: 12 out. 2023.

FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. **Portal FGV**, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 09 out. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo. Editora Atlas S.A., 2002. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo\\_C1\\_como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf). Acesso em: 01 out. 2023

GLOBAL GENDER GAP REPORT. 2023. Disponível em: [https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2023/06/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2023/06/WEF_GGGR_2023.pdf). Acesso em: 12 out. 2023

IBGE. Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **IBGE**, 2021 Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 09 out. 2023.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Brasil escola**, 2014. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 09 out. 2023

MARQUES, Teresa C.N. **O voto feminino no Brasil**. 2. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2019

MINEIRO, Márcia. Pesquisa de Survey e amostragem: aportes teóricos elementares. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**. v. 1, n. 2, p. 284 -306, out./dez., 2020. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/reed>. Acesso em: 09 out. 2023

NERY, Carmen, BRITTO, Vinícius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência IBGE Notícias**. 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas> Acesso em: 22 out. 2023

MONTERO, Rosa Maria. **Nó, mulheres-grandes vidas femininas**. [S. l.]: Todavia. 2020

LEI nº 14.612 de 03/07/2023. **Normas leg**, 2023. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2023-07-03;14611> Acesso em: 10 out. 2023

PEREIRA, R. S. *et al.* A mulher no mercado de trabalho. *In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS*, 2., 2005, São Luís. **Anais** [...]. São Luís: UFMA, 2005.

Disponível em:

[https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska\\_Rosangela\\_Danielle321.pdf](https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf) Acesso em: 09 out. 2023.

RAMOS, Mayara de Oliveira. *et al.* Mulheres no Mercado de Trabalho. **UNAERP**, 2011.

Disponível em: <https://www.unaerp.br/documentos/1498-432-1506-1-sm/file>. Acesso em: 04 out. 2023.

RIBEIRO, Paulo Silvino. "O papel da mulher na sociedade"; **Brasil Escola**. [202-].

Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-papel-mulher-na-sociedade.htm>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SCHMITT, Nayara Graciele **A influência da cultura patriarcal na produção de violências e na construção das desigualdades entre homens e mulheres**: um olhar dos profissionais que atuam na rede de proteção social no Município de Araranguá/SC. 2016. TCC (Pós-graduação em Educação e Direitos Humanos: escola, violências e defesa de direitos) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Araranguá, 2016. Disponível em:

<http://www.ensinosuperior.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/02/Artigo-Nayara.pdf> Acesso em: 01 out. 2023.

SILVA, Diogivânia Maria da; LIMA, Albenise de Oliveira. Mulher, trabalho e família na cena contemporânea. **Contextos Clínic**, São Leopoldo, v. 5, n. 1, p. 41-51, jul. 2012.

Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2012.51.05>. Acesso em: 12 out. 2023.

SOMMER, B. M. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho**: percepções de estudantes de Administração durante a experiência de estágio. 2018. TCC (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/187629>. Acesso em: 12 out. 2023

SOUZA, M. E.; CORVINO, F. M. M.; LOPES, C. B.; Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações e Sociedade**, v. 20, n. 67, 2013. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-92302013000400003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302013000400003) Acesso em: 10 out. 2023.

TAVASSI, *et al.* As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro. **Politize**. 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho>.

Acesso em: 09 out. 2023.

## **APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS**

Este questionário é composto por 29 perguntas e tem por objetivo analisar a visão das graduadas do curso de Administração da Ufal *Campus*-Arapiraca que estão atualmente trabalhando na área, no que diz respeito à inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

### **PERGUNTAS PARA CONHECER O PERFIL DA RESPONDENTE**

1. Idade
2. Endereço de e-mail
3. Estado civil?  
 Solteira  
 Casada  
 Outro
4. Com qual idade você se formou em Administração de Empresas?
5. Qual o ano de conclusão da graduação em Administração de Empresas?
6. Qual era sua principal expectativa após finalizar o Curso? (Ex: Concurso, Empreender, Mestrado entre outros)?
7. Conseguiu de alguma forma alcançar essa expectativa?  
 Sim  
 Não

### **PERGUNTAS PARA CONHECER O PERFIL PROFISSIONAL DA RESPONDENTE**

8. Está trabalhando no momento?  
 Sim  
 Não
9. Quantas horas, por semana, você trabalha?  
 Até 5 horas  
 De 6 a 10 horas  
 De 11 a 20 horas  
 De 21 a 30 horas  
 De 31 a 40 horas  
 Acima de 40 horas.
10. Qual ramo de negócio do local em que trabalha?
11. Trabalha na sua área de formação?  
 Sim  
 Não
12. Qual função?
13. Após sua formação teve alguma dificuldade durante a busca por emprego? Qual?

**PERGUNTAS SOBRE A REALIDADE FEMININA NO MERCADO DE  
TRABALHO**

- 14.** Durante sua procura por emprego, o fato de ser mulher chegou a influenciar de alguma forma?  
 Sim  
 Não  
 Talvez
- 15.** No exercício da vida profissional você encontra dificuldades em conciliar suas atividades com a vida familiar?  
 Sim, tem muitas dificuldades  
 Não, não tem dificuldade alguma  
 Tem dificuldades perfeitamente contornáveis
- 16.** Caso possua filho, o fato de ser mãe pode dificultar na hora de uma possível contratação?  
 Sim  
 Não  
 Talvez
- 17.** No seu ambiente de trabalho, alguma vez já sentiu que existe tratamento diferente entre pessoas que exercem a mesma função, porém são de gêneros diferentes?  
 Sim  
 Não
- 18.** Sente que por ser mulher, precisa se impor mais em determinadas situações que seus colegas masculinos?  
 Sim  
 Não
- 19.** Você já sofreu discriminação profissional na área de Administração, somente por ser mulher?  
 Sim  
 Não
- 20.** Uma pesquisa Intitulada “A Mulher na Comunicação - sua força, seus desafios”, realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), apontou que 72% das participantes já sofreram algum tipo de assédio no local de trabalho e 77% já presenciaram atos de assédio com outras mulheres no ambiente de trabalho.  
No seu local de trabalho, você já chegou a ser vítima deste ato ou já presenciou alguma outra colega sendo vítima?  
 Sim  
 Não
- 21.** Quando ocorre promoção em sua empresa, você acredita haver discriminação?  
 Sim  
 Não

22. Em caso afirmativo quem se beneficia?  
( ) Homem  
( ) Mulher
23. O cargo de chefia no local onde trabalha é ocupado por:  
( ) Homem  
( ) Mulher
24. O fato de ser mulher na área de Administração fez alguma diferença?  
( ) Sim  
( ) Não
25. Você acha que na área de Administração, homens e mulheres recebem salários iguais para realizar a mesma função?  
( ) Concordo  
( ) Discordo  
( ) Nem concordo nem discordo
26. A inserção no mercado de trabalho, na área de Administração é igual entre homens e mulheres?  
( ) Concordo  
( ) Discordo  
( ) Nem concordo nem discordo
27. Qual a maior dificuldade que enfrentou até o momento em seu trabalho?
28. Como você se sente em relação a profissão de Administradora?  
( ) Satisfeita  
( ) Insatisfeita
29. Em poucas palavras descreva sua opinião sobre a Mulher no mercado de trabalho: