

Percepção do profissionalismo e empregabilidade feminina sob a óptica de discentes de uma instituição de ensino superior

A mulher está integrada ao mercado de trabalho de forma cada vez mais crescente e representativa, embora o protagonismo ainda seja do homem, com a existência de diversas relações de desigualdade de gênero representadas em grandes marcos, inclusive históricos. Assim, este estudo teve o objetivo de conhecer a percepção do profissionalismo e empregabilidade feminina sob a ótica de discentes dos cursos de bacharelado em Ciências Contábeis e Administração de uma IES privada de um município da Região Metropolitana de Fortaleza. Para tanto, utilizou-se de uma pesquisa exploratória, transversal e descritiva, com abordagem quantitativa, desenvolvida através de entrevista com 60 discentes dos cursos de Ciências Contábeis (n=30; 50%) e Administração (n= 30; 50%) de uma IES privada. Os resultados encontrados demonstraram que a desigualdade de gênero nas relações trabalhistas continua presente no Brasil, sobretudo em relação ao baixo número de mulheres em funções de liderança. A dupla jornada foi apontada como o principal fator complicador da inserção da mulher no mercado de trabalho, assim como o reconhecimento da supremacia masculina, principalmente nas funções de liderança. Por fim, reconhece-se que a desigualdade de gênero nas relações de trabalho ainda existe na sociedade brasileira tanto no âmbito das organizações quanto no íntimo de homens e mulheres.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero; Emprego; Mercado de Trabalho.

Perception of female professionalism and employability from the perspective of students at a higher education institution

Women are increasingly integrated into the labor market, although the leading role is still played by men, with the existence of several gender inequality relations represented in major milestones, including historical ones. Thus, this study aimed to know the perception of professionalism and female employability from the perspective of students of the bachelor's degree courses in Accounting and Administration of a private HEI in a municipality of the Metropolitan Region of Fortaleza. To this end, we used an exploratory, cross-sectional and descriptive research, with a quantitative approach, developed through interviews with 60 students of the Accounting Sciences (n=30; 50%) and Administration (n= 30; 50%) courses of a private HEI. The results showed that gender inequality in labor relations is still present in Brazil, especially in relation to the low number of women in leadership roles. The double shift was pointed out as the main complicating factor for the insertion of women in the labor market, as well as the recognition of male supremacy, especially in leadership functions. Finally, it is recognized that gender inequality in labor relations still exists in Brazilian society both within organizations and in the intimate of men and women.

Keywords: Employment; Gender Inequality; Labor Market.

Topic: **Análise do Comportamento**

Received: **01/05/2022**

Approved: **12/10/2023**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Karina Freitas Silva
Faculdade Terra Nordeste, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/3790086128534341>
kahsylvva263@gmail.com

João Luis Josino Soares
Faculdade Terra Nordeste, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/4714394538597175>
joaojosino@hotmail.com

Douglas Willyam Rodrigues Gomes
Faculdade Terra Nordeste, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/2873326983684757>
douglaswillyam@gmail.com

Evangelina Chrisostomo
Faculdade Terra Nordeste, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/7689440028896566>
evangelina.chrisostomo@fatene.edu.br

Andrea Vieira da Silva
Faculdade Terra Nordeste, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/42039494995565193>
andreav23.vieira@gmail.com



DOI: 10.6008/CBPC2595-430X.2023.006.0001

Referencing this:

SILVA, K. F.; SOARES, J. L. J.; GOMES, D. W. R.; CHRISÓSTOMO, E..
Percepção do profissionalismo e empregabilidade feminina sob a
óptica de discentes de uma instituição de ensino superior. **Social
Evolution**, v.6, n.1, p.1-12, 2023. DOI:
<http://doi.org/10.6008/CBPC2595-430X.2023.006.0001>

INTRODUÇÃO

A mulher no mercado de trabalho é uma realidade cada vez mais crescente e representativa, uma vez que elas buscam no mercado a realização de poder exercer uma profissão, de atingir autonomia sobre suas decisões e sua independência financeira, protagonismo no meio social, dentre outras conquistas. Em contraponto às atividades desempenhadas, ainda há diversas relações de desigualdade de gênero representadas em grandes marcos, inclusive históricos, em que as mulheres têm que lutar por espaços e respeito em diversos ambientes, inclusive os de trabalho.

No que diz respeito aos indicadores, segundo dados do IBGE (2022) levantados através da pesquisa de Síntese de Indicadores Sociais, em 2022, sobre a estrutura econômica e mercado de trabalho, observando a taxa de ocupação encontrada na semana da pesquisa, têm-se que as mulheres, a nível nacional, representavam 54,5% de postos de trabalhos. Em comparação, no estado do Ceará elas já representam 42,5% (IPECE, 2022).

A empregabilidade se refere à união da capacidade, possibilidade e habilidade de um indivíduo conseguir um emprego, ou manter-se no mesmo (INDEED, 2023). A sociedade configura-se de forma a perceber ainda a mulher como um perfil profissional apto a produzir, entretanto, ainda com as obrigações e afazeres do lar como seu principal papel. Contudo, em relação ao trabalho, há de se perceber que ainda é possível identificar a grande disparidade de remuneração quando comparada aos profissionais do sexo masculino.

Em relação aos discentes do curso de Administração e Ciências Contábeis de uma instituição privada de ensino superior localizada no município de Caucaia-CE, assim como a maioria dos que buscam uma formação acadêmica, estes intencionam melhorar suas possibilidades de acesso ao mercado de trabalho e, se possível, ocupar cargos de liderança. Para tanto, se dedicam aos aspectos teóricos de suas respectivas áreas, no intuito de alinhar esse conhecimento à prática, de forma que seja possível ter acesso a melhores condições de trabalho e remuneração equiparada aos homens, assim como o reconhecimento do mercado.

Frente a esse contexto, emerge a questão problema desta pesquisa: Qual a percepção das discentes dos cursos de Contabilidade e Administração de uma Instituição de Ensino Superior (IES) de Caucaia-CE sobre a empregabilidade feminina?

Assim, para atender ao questionamento acima, tem-se como objetivo geral conhecer a percepção do profissionalismo e empregabilidade feminina sob a ótica de discentes dos cursos de bacharelado em Ciências Contábeis e Administração de uma IES privada de um município da Região Metropolitana de Fortaleza. E, como objetivos específicos: a) Identificar o entendimento das discentes no que envolve a temática do empoderamento feminino; b) Analisar a existência de dificuldades de empregabilidade e trabalho diretamente relacionadas ao gênero; c) Verificar a percepção feminina quanto à existência de vantagens e desvantagens em que o gênero possa ser o fator determinante.

Esta pesquisa justifica-se porque acredita-se tratar de um assunto de grande relevância, visto que as respondentes estão inseridas na realidade pesquisada, de forma direta elas estão se preparando para inserir-

se no mercado majoritariamente masculino, onde vêm crescendo a inserção feminina ainda de forma tímida em comparação com o gênero oposto, destacando a importância do empoderamento feminino.

A relevância em pesquisar o tema para a área da administração pois oportuniza e incentiva a análise das condições de mercado para o público feminino, verificar se as condições de trabalho possibilitam que mais força profissional feminina não só ingresse no mercado, bem como, enxerguem e se apropriem de melhores perspectivas de crescimento e valorização profissional.

DISCUSSÃO TEÓRICA

Empregabilidade feminina no cenário atual

Na busca por conceituar a empregabilidade Ciampa et al. (2014), aborda empregabilidade da seguinte forma: “A empregabilidade está relacionada ao fato de adquirirmos novos conhecimentos e habilidades capazes de assegurar o emprego dentro ou fora da empresa. Portanto, perder a empregabilidade é pior do que perder o emprego”. Ou seja, é necessário tornar-se um profissional diferenciado, aumentando suas possibilidades e estimulando suas próprias habilidades perante um mercado cada vez mais exigente. Dessa forma, faz-se necessário desenvolver habilidades e competências, e saber demonstrá-las, em vistas de tornar-se único diante de um mercado que possui poucas ofertas de emprego, e uma grande oferta de mão de obra qualificada. Conforme Rizzo (2017), “observa-se a importância do marketing pessoal como elemento de potencialização da atividade profissional e social para o livre trânsito em um ambiente de valorização da identidade individual e do trabalho em grupo”, para reforçar a importância de aprimorar-se profissionalmente e destacar-se entre os demais que pleiteiam as mesmas colocações, por exemplo.

Ciletti (2017), destaca que: “criatividade, ótimas habilidades de comunicação, capacidades interpessoais e habilidades analíticas são necessárias”, e são algumas das qualidades que podem ser desenvolvidas e estimuladas no profissional que objetiva ser mais atrativo e disputado no mercado de trabalho, cenário ainda mais difícil para as mulheres.

Apesar de as mulheres apresentarem maior nível de escolaridade que os homens, as oportunidades a estas destinadas ou concedidas, até mesmo conquistadas, nem sempre são o fator mais relevante quando da disputa de uma vaga de emprego ou um cargo de liderança. Lamentavelmente é uma prática comum e histórica do mercado de trabalho no Brasil preferir homens; trata-se de um preconceito com raízes profundas na sociedade nacional.

as mulheres brasileiras têm nível de escolaridade superior ao dos homens, embora isso não tenha contribuído para reduzir os diferenciais de salários intra-ocupacionais de gênero no ritmo esperado. Logo, podemos supor que tal característica, relativa ao grau de escolaridade formal, seja um fator positivo a ampliar o grau de empregabilidade feminina. Todavia, sabemos também que a segregação ocupacional por sexo restringe as possibilidades de formação da mão-de-obra feminina, capacitação e limita sua experiência. Tal constrangimento reflete-se no fato de as mulheres serem em número superior aos homens dentre os inscritos nos cursos de treinamento e requalificação profissional ofertados para este fim por meio do Sistema Público de Emprego. (LAVINAS, 2001)

Vale destacar, entretanto, as relevantes mudanças que vêm ocorrendo nos últimos tempos. Mudanças que oportunizaram a inserção feminina no mercado de trabalho e marcaram a possibilidade de essas mulheres se empoderar, como Afirma Carloto (2002):

A sociedade brasileira nas últimas duas décadas passou por significativas transformações de ordem social, econômica e demográfica. A expansão da economia, a crescente urbanização e o ritmo acelerado da industrialização marcaram um momento de crescimento econômico, consolidando sua industrialização e modernizando o aparato produtivo. (CARLOTO, 2002)

Essas mudanças oportunizaram e incentivaram a incorporação da mulher no mercado de trabalho, entretanto, estas, sozinhas, não são capazes de assegurar boas condições de trabalho, nem mesmo, equidade nas oportunidades, igualdade salarial, entre outras condições concedidas aos homens que ocupam o mesmo cargo e têm a mesma carga horária.

Desafios enfrentados por mulheres no ingresso ao mercado de trabalho em administração de empresas

Para discorrer sobre esses desafios, faz necessário observar o que diz, Narvaz et al. (2006) situamos o conceito de feminismo como movimento histórico, político e filosófico-epistemológico. Partindo desta definição, é possível compreender que o movimento feminista percorre a história, isto quer dizer, nos tempos em que as mulheres não poderiam trabalhar fora de casa, pois a sua obrigação era voltada única e exclusivamente as atividades relacionadas ao lar e a família. Embora que as mulheres trabalhassem no lar, essa atividade era tida como secundária e não relacionada ao provimento do sustento financeiro da família, então seu emprego tinha menos importância, sendo essa uma justificativa para oferecer salários diferentes às mulheres, apesar de estas ocuparem cargos iguais, com mesma importância, carga horária e demais obrigações que os homens.

As justificativas abordadas para a continuidade desse relacionamento desigual é de que essas diferenças nas condições de trabalho são justas, pois, biologicamente, os gêneros possuem distinções profundas. Como as mulheres sofrem mudanças hormonais e de humor, provenientes de tensão pré-menstrual, gravidez, entre outras, essas justificativas encontram suas “verdades”, reforçando o conceito estruturado machista, que inferioriza as mulheres por condições biológicas.

Quando começamos a pesquisar as experiências femininas em lugar das masculinas, logo nos deparamos com fenômenos - tais como a relação emocional com o trabalho ou os aspectos "relacionais" positivos da estrutura da personalidade -, cuja visibilidade fica obscurecida nas categorias e conceitos teóricos tradicionais. O reconhecimento desses fenômenos abafa a legitimidade das estruturas analíticas centrais das teorias, levando-nos a indagar se também nós não estaríamos 'distorcendo a análise das vidas de mulheres e homens com as extensões e reinterpretções que fizemos. Além disso, o próprio fato de nos utilizarmos dessas teorias traz, muitas vezes, a lamentável consequência de desviar nossas energias para infundáveis polêmicas com suas defensoras não-feministas: acabamos por dialogar não com outras mulheres, mas com patriarcas. (HARDING, 2015)

A participação feminina no mercado de trabalho também apresenta vários pontos positivos, como a independência financeira, a possibilidade de auxiliar nos gastos do lar e a maior possibilidade de escolha de profissionais para atuar no mercado, aumento da confiança e segurança, entre outros, como entendem Soares et al. (2002).

O aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser saudado como positivo por pelo menos duas razões. Primeiro, se existe uma subutilização da força de trabalho feminina, então baixas taxas de participação dessa força indicam a existência de ineficiência alocativa na economia brasileira. De acordo com a teoria microeconômica, se existem restrições à utilização de algum fator de produção, então a eliminação dessa restrição levará a uma eficiência econômica maior. A segunda razão é um pouco menos teórica e mais concreta: qualquer aumento no conjunto de opções que uma determinada pessoa tem diante de si leva a um aumento na liberdade e no bem-estar desse indivíduo. Se a participação feminina é baixa porque as mulheres são impedidas de se empregar por barreiras culturais, institucionais ou de qualquer outra natureza, então está havendo um cerceamento à sua liberdade. É claro que se uma mulher opta livremente por não trabalhar, nenhuma das duas razões permanece válida e não existe nenhuma base para julgar esta que é uma decisão individual. (SOARES et al., 2002)

Segundo Soares et al. (2002), o aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho é expressivo, mas elas ainda participam muito menos que os homens. Embora, a participação feminina apresente números crescentes, ainda não é algo comum ou igualitário quando comparado às oportunidades e condições oferecidas aos homens.

Conforme Pinto et al. (2017), no poder elas reconhecem que há dificuldade para ingressar, seja pelo preconceito que a área impõe às mulheres, seja por elas próprias que, às vezes, se colocam como inferiores aos homens para o desenvolvimento de determinada função. Por vezes as dificuldades de se posicionarem ou serem respeitadas no ambiente de trabalho ou na competição de mercado, existem mulheres que preferem se submeter a trabalhos auxiliares ao invés de posições de comando, por até mesmo acreditarem ser inferiores aos homens.

A inserção da mulher é uma constante evolução, não muito veloz, mas de grande importância que, contudo, enfrenta bastante resistência ainda atualmente por grande parte das organizações que ainda possuem ideias e atitudes machistas, ou seja, que veem o profissionalismo feminino como algo subjetivo, de menor importância, ou ainda, que não é tão competente ou capaz quanto um profissional do gênero masculino, por exemplo.

Na maioria das vezes, as organizações ignoram, dispensam ou desvalorizam sistematicamente o conhecimento e as perspectivas que as mulheres – e os demais grupos marginalizados – possuem e que geralmente são importantes e competitivamente relevantes, mas isso se desvia da “sabedoria” aceita que geralmente tem prevalecido. (OLIVEIRA et al., 2009)

Embora no decorrer dos anos as configurações do mercado estejam mais flexíveis em absorver essas profissionais mulheres, progressivamente, ainda é perceptível exclusões neste mesmo ambiente. Uma resistência a delegar ou aceitar o mando feminino, em seguir e confiar nas orientações dessas.

A participação feminina em cargos de liderança, reflete, além das diferenças biológicas e formas de liderar mais detalhistas, uma ascensão não somente no âmbito profissional, mas histórico, pois, representa um avanço progressivo e importante na emancipação e empoderamento feminino.

Até os dias atuais as mulheres enfrentam dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, serem promovidas e, até mesmo concorrer de forma igualitária com outro candidato homem, a um cargo que necessite das mesmas qualificações, mesmo que estas apresentem qualificações superiores; nesses casos, as condições de trabalho oferecidas não são as mesmas para as mulheres.

Muitas organizações fazem distinção, na seleção, de forma velada, outras são claras até na divulgação das vagas, quando colocam como requisito o gênero do candidato que desejam contratar. Vale também, ressaltar que existem as organizações que já tem uma visão diferenciada, e que levam em conta realmente o perfil profissional que desejam para a sua empresa, logo, oferecem vagas para pessoas, independente de gênero, levando em conta somente suas qualificações, e, oferecendo condições iguais de trabalho, como carga horária, salário, por exemplo.

METODOLOGIA

De acordo com Fleury et al. (2016), a pesquisa aplicada tem seu foco nos problemas existentes nas tarefas de organismos, instituições, grupos ou atores sociais, de forma que seja possível a construção de diagnósticos, e na descoberta de dificuldades e suas possíveis soluções.

Assim sendo, esta é uma pesquisa exploratória, transversal e descritiva, com abordagem quantitativa que busca conhecer a percepção do profissionalismo e empregabilidade feminina sob a ótica de discentes dos cursos de bacharelado em Ciências Contábeis e Administração de uma IES privada. Exploratória, pois se utiliza de fonte primária de dados, como uma entrevista, como no presente caso (GIL, 2008). Transversal, pois não houve interação direta com os respondentes. Descritiva, haja vista descrever as características de uma certa população determinando as possíveis ligações entre variáveis. E quantitativa, visto que as análises dos dados se basearam em dados quantitativos.

A técnica de pesquisa utilizada foi uma entrevista que utilizou como instrumento de coleta de dados primários um questionário semiestruturado com 17 questionamentos (Perfil sociodemográfico: n= 4; 23,5%; Relações de trabalho: n= 10; 58,8%; e Informações relacionadas ao curso: n= 3; 17,7%). O referido questionário foi disseminado através de grupos de WhatsApp de alunos dos cursos de Ciências Contábeis e Administração da IES em estudo a partir da Técnica Bola de Neve (TBA), que se utiliza de vínculos de referência. Mesmo não permitindo estabelecer a probabilidade da escolha dos participantes da pesquisa e, tampouco o seu universo, o método bola de neve é muito importante quando se estudam grupos cujo acesso seja dificultado, quer por questões de desejo de anonimato do próprio grupo, por exemplo, ou pela exiguidade do tempo de pesquisa, que é o caso desta (VINUTO, 2014). No caso do presente universo amostral (30 alunas de administração e 30 alunas de Ciências Contábeis), especificamente falando, e tendo em vista a técnica utilizada, reitera-se a impossibilidade de qualquer controle que não sejam as datas e horários de início e fechamento da pesquisa. Quanto à divisão exata entre alunas dos dois cursos, esta condição só foi percebida após o fechamento.

Já os dados secundários, tão importantes quanto os primários, foram coletados no ambiente da Internet, em livros, artigos e demais publicações científicas relacionadas, pois esses dados podem tanto solucionar o problema de a pesquisa quanto dirigir o pesquisador na otimização dos dados primários (MARCONI et al., 2003).

A amostragem foi por conveniência, formada por 60 respondentes, alunas matriculadas na IES analisada, com idade variando entre 18 e 60 anos, que aceitaram responder e disseminar a pesquisa de forma

voluntária através do aplicativo de mensagens WhatsApp™, durante o final do mês de maio e meados de junho de 2023. Como critérios para compor a população do estudo, estabeleceu-se as condicionantes: pessoas do sexo feminino, regularmente matriculadas na IES estudada, participação voluntária; foram desconsiderados todos os participantes que não atenderam às condicionantes citadas.

O método escolhido para a análise dos dados levantados foi o estatístico tabular descritivo, através da ferramenta Microsoft Excell™. De acordo com Silvestre (2007), este é o método adequado para caracterizar os elementos de uma determinada população a partir das observações particularizadas de cada um, individualmente.

Esta pesquisa aborda uma temática e problemática, unicamente para discussão acadêmica com repercussão pública, porém, respeitando as questões impostas pela instituição de ensino utilizada como campo de pesquisa e pelo sigilo absoluto das informações pessoais das respondentes. Assim sendo, o risco dessa pesquisa é mínimo, pois não haverá nenhuma intromissão ou alteração fisiológica, psicológica ou social em relação às respondentes.

A aceitação de participar da pesquisa e da possibilidade de respondê-la, unicamente, no ambiente virtual (internet) criou uma dificuldade em relação à assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), pertinente a este tipo de pesquisa, haja vista a impossibilidade do controle e conhecimento prévio dos participantes que, em sua maioria, foram convidados por seus pares, sem nenhuma interferência da pesquisadora. Para minimizar esta situação, optou-se por mencionar todas as questões referentes ao estudo, assim como as garantias e direitos da participação voluntária na apresentação da pesquisa, conforme pode ser visto no Apêndice A.

Os benefícios que envolvem essa pesquisa estão no fomento da discussão e análise da temática escolhida e, principalmente, na oportunidade de conhecer e compreender a percepção das discentes, e futuras profissionais, acerca do profissionalismo feminino no mercado em que estão inseridas ou buscam se inserir.

Como toda pesquisa que envolve seres humanos, a presente pesquisa foi desenvolvida em conformidade com as normas vigentes expressas na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012).

DISCUSSÃO

Perfil sociodemográfico

No que diz respeito à área do conhecimento que as 60 respondentes estavam cursando, os resultados apontaram uma divisão perfeita entre Ciências Contábeis e Administração, ou seja, 50% (30 alunas) para cada curso.

Quanto à idade das participantes houve predominância de indivíduos na faixa etária de 18 a 25 anos (n= 37; 61,7%), seguida das seguintes faixas: 26 a 30 (n= 13; 21,7%); 31 a 35 (n= 7; 11,7%); e mais de 36 anos (n= 3; 4,9%).

Em relação à situação empregatícia atual, as respondentes deram as seguintes respostas: empregada com carteira assinada (n= 24; 40%); desempregada (n=12; 20%); estagiária (n= 9; 15%); empreendedora (n= 8; 13,3%); e trabalhadora informal (n= 7; 11,7%).

Relações de trabalho

Antes de adentrar nas análises das relações de trabalho, conforme buscou-se, faz-se importante salientar que não foram solicitadas informações específicas quanto à satisfação no trabalho, como em razão de questões salariais, por exemplo.

Isto posto, quando perguntadas como se sentiam em relação à satisfação com/no trabalho, percebeu-se o predomínio de respostas positivas (n= 48; 80,1%): satisfeita (n= 25; 41,7%); parcialmente satisfeita (n= 13; 21,7%); muito satisfeita (n= 10; 16,7%), enquanto as respondentes que demonstraram insatisfação com o trabalho (n=12; 20%) formaram os seguintes grupos: insatisfeita (n= 7; 11,7%); parcialmente insatisfeita (n= 3; 5%); e muito insatisfeita (n= 2; 3,3%). Estes resultados são corroborados em algumas pesquisas, como no caso de Lizote et al. (2019), que só mostrou diferença significativa quando relacionadas à remuneração.

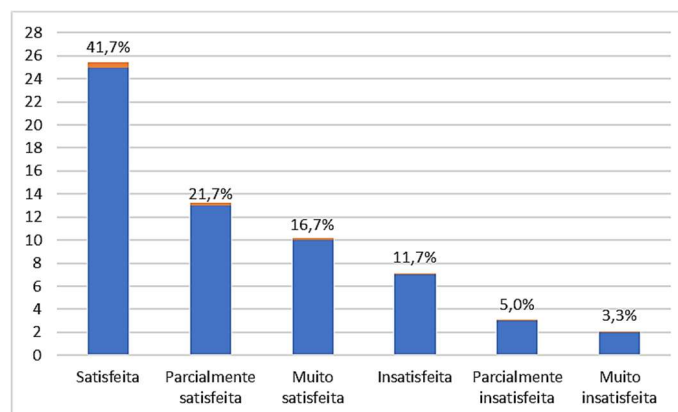


Gráfico 1: Satisfação no trabalho.

Quando perguntadas se existe desigualdade de gênero nas relações de trabalho no Brasil, as respostas apontaram o sim como a resposta mais frequente (n=53; 88,3%), seguido de “não sei responder” (n= 5; 8,3%) e “não” (n= 2; 3,4%). Esse achado encontra correspondência em diversos estudos, como os de Cotrim et al. (2020), Goulart et al. (2022) e Lima (2018), entre outros.

Perguntadas se já teriam sido vítimas ou tomaram conhecimento de casos de diferença salarial em função do gênero, a maioria das respondentes disse que sim (n= 40; 66,7%) e apenas 20 (33,3%) disseram que não. Novamente, os resultados também foram percebidos em outros estudos, sobretudo no de Lima (2018), no qual, mais do que uma demanda, a paridade salarial é um direito e pleno exercício da cidadania.

A dupla jornada de trabalho a que muitas mulheres se submetem foi apontada como o principal fator complicador para a inserção feminina no mercado de trabalho (n= 30; 50%). Os outros fatores apontados foram: Assédios diversos no ambiente de trabalho (n= 17; 28,3%); não paridade salarial com os homens com mesma função, formação e escolaridade (n= 8; 13,3%); não sei responder (n= 4; 6,7%); e nenhum (n=1; 1,7%).

Todas as respondentes que disseram não saber responder ou que negaram a existência de aspectos inibidores da inserção feminina no mercado de trabalho afirmaram trabalhar com a carteira assinada, o que permite deduzir que, em virtude de estarem trabalhando formalmente, essas entrevistadas não percebiam ou não tiveram sua atenção chamada para este contexto, que pode ser mais bem visto no Gráfico 2.

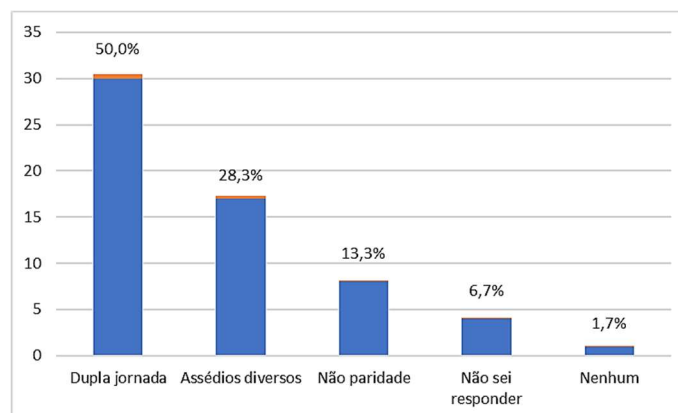


Gráfico 2: Fatores inibidores da inserção feminina no mercado de trabalho.

Quanto a dificuldade de conseguir uma vaga de trabalho em razão do gênero, 35 (58,3%) participantes responderam Sim e 25 (41,7%) responderam Não. Resultado semelhante ao que encontraram Bezerra et al. (2020), em seu estudo sobre as relações de trabalho e gênero no mercado formal brasileiro.

Quando perguntadas sobre o número de mulheres que ocupam cargos de liderança no local onde trabalham, foram obtidos os seguintes resultados: Até uma (n= 22; 36,7%); Nenhuma (n= 15; 25%); Até três (n= 14; 23,3%); e Mais que três (n= 9; 15%). Cabe salientar que das respondentes (n= 13; 21,7%) que disseram não existir nenhuma mulher ocupando cargo de liderança em seu local de trabalho, todas manifestaram estar satisfeitas com o seu trabalho. De acordo com Vieira et al. (2019), Gobillon et al. (2015), concluíram que:

as mulheres têm acesso significativamente menor aos empregos mais bem remunerados e que os homens altamente qualificados são mais frequentemente contratados do que as mulheres altamente qualificadas para empregos de alta remuneração.

Como dado periférico relevante encontrado nestas respostas, observou-se que as respondentes, cujo local de trabalho não possuía mulheres em cargos de liderança apontaram a dupla jornada de trabalho como fator inibidor do acesso das mulheres ao mercado de trabalho (n= 6; 40%), e foram vítimas ou souberam de casos de assédio no trabalho (n= 6;40%). Somente uma (20%) apontou a não paridade salarial como fator dificultador.

Sobre a percepção da aceitação de mulheres em cargos de liderança nos locais onde trabalham, as respostas se dividiram entre: Existe preconceito e discriminação velados (n= 16; 26,7%); Nunca atentei para essa realidade (n= 14; 23,3%); Não existe preconceito ou discriminação (n= 13; 21,7%); Não tenho conhecimento (n= 12; 20%); e Existe preconceito e discriminação explícitas (n= 5; 8,3%). Todas as respondentes que disseram existir preconceito e discriminação explícitas, também relataram assédios diversos e dupla jornada. De certa forma, esses achados diferem de boa parte dos estudos sobre trabalho e gênero, contexto que merece o devido aprofundamento em outras pesquisas. Também chama a atenção que

14 entrevistadas (23,3%) nunca tenham atentado para essa realidade.

Sobre ocupar ou já ter ocupado cargo de liderança, as entrevistadas forneceram as seguintes respostas: Não (n= 41; 68,3%); e Sim (n= 19; 31,7%). E quanto a já ter tido dificuldades em conseguir cargo de liderança em função do gênero, as respondentes informaram que: Sim (n= 35; 58,3%); e Não (n= 25; 41,7%). Estes resultados refletem o entendimento de Magee (2015) e Rice et al. (2016), citados por (Vieira et al., 2019) quando estes autores afirmam que existe “[...] uma forte sub-representação de mulheres em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, bem como em negócios e cargos sociais que requerem fortes habilidades de liderança”. Acredita-se que essa conjuntura ainda reflète a cultura patriarcalista reinante no mundo, sobretudo no Brasil, “[...] cujo modelo patriarcal de sociedade, no qual o pai é a autoridade máxima e inquestionável, ainda se faz presente, sustentando [...] a obediência e subordinação feminina”.

Quando perguntadas se sofreram ou presenciaram discriminação contra mulher que ocupa cargo de liderança, simplesmente em função de ser mulher, as participantes responderam: Sim (n= 41; 68,3%); e Não (n= 19; 31,7%). As respostas evidenciam um certo paradoxo, uma vez que, em outro momento da entrevista¹, as respondentes, em sua maioria (n= 39; 65%), “afirmaram” não existir preconceito ou não perceber situações de preconceito contra a mulher em função de liderança.

Percepções quanto ao curso em que está se formando

Instadas a visualizar o seu futuro profissional tendo em mente as possibilidades de conseguir emprego a partir da conclusão do curso, as entrevistadas responderam: Promissor (n= 33; 55%); Parcialmente promissor (n= 17; 28,3%); Muito promissor (n= 9; 15%); e Sem perspectivas/expectativas (n= 1; 1,7%) (Gráfico 3).

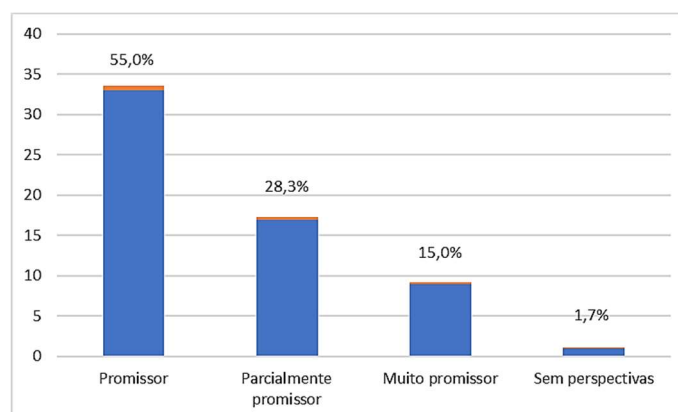


Gráfico 3: Futuro profissional em função do curso.

Chama a atenção o otimismo das respondentes em relação ao futuro profissional. Na verdade, em outro estudo realizado somente com alunos do Curso de Ciências Contábeis de uma universidade federal da Região Nordeste, os resultados foram um pouco diferentes dos encontrados nesta pesquisa, pois a maioria dos respondentes possuíam perspectivas desfavoráveis, sobretudo pelo despreparo em função da grade curricular do curso que, segundo eles, não atendia às necessidades atuais da profissão (SANTOS, 2018).

¹ Referente ao 11º questionamento: “Em seu ambiente de trabalho, qual a sua percepção sobre a aceitação de mulheres em cargos de liderança?”.

Quando perguntadas se pretendiam continuar se qualificando em suas áreas de formação, os resultados foram: Sim (n= 54; 90%); e Não (n= 6; 10%). Resultado semelhante quando perguntadas se quanto maior a capacitação da mulher, maiores serão as chances de diminuir o preconceito e a discriminação pelo gênero (Sim: n= 56; 93,3%; Não: n= 4; 6,7%). Das quatro entrevistadas que responderam “Não”, duas apontaram que a dupla jornada era um fator inibidor da inserção, também pode-se dizer, permanência, da mulher no mercado de trabalho no Brasil. Tal contexto encontra ressonância em um documento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), elaborado por Wirth (2001, citado por Julião et al., 2021) que diz:

As análises mostram que homens são propensos a terem uma formação em nível educacional maior, assim como apresentarem mais cursos de qualificação profissional setorializados, fato que privilegia à ascensão de cargos nas carreiras enquanto as mulheres são mais propensas a interromperem sua educação ante às demandas familiares.

Por fim, o mercado de trabalho no Brasil em relação à empregabilidade feminina ainda se apresenta com a visão arcaica de que o trabalho feminino, as funções que a mulher deve exercer, devem ser uma extensão de sua condição de mulher, ou seja, de acordo com aquilo que se convencionou ser os seus atributos naturais, históricos e femininos. Há um longo caminho a percorrer.

CONCLUSÕES

Esta pesquisa, realizada com 60 discentes dos Cursos de Ciências Contábeis e Administração de uma IES da Região Metropolitana de Fortaleza, identificou que a desigualdade de gênero nas relações de trabalho ainda está presente na sociedade brasileira, entranhada profundamente tanto no âmbito das organizações quanto no cerne de homens e mulheres.

Não foi possível perceber, entretanto, nenhuma característica ou nuance que levasse à temática do empoderamento feminino, contexto que a priori não indica nenhuma apatia ou desinteresse pela causa, apenas reflete, acredita-se, que essa questão poderia não estar muito clara nos questionamentos levantados ou por, simplesmente, não se tratar de motivo de preocupação das respondentes; contexto a ser mais bem aprofundado nas próximas pesquisas.

Em relação às dificuldades de empregabilidade e trabalho relacionadas às questões de gênero, os resultados ratificam o que foi encontrado em outras pesquisas semelhantes, ou seja, que existem empecilhos históricos que colocam a mulher em situação desvantajosa frente ao homem, tanto que o principal fator complicador apontado para a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi a dupla jornada, contexto ligado à condição da mulher.

Quanto a percepção das vantagens e desvantagens derivadas da condição de gênero, as respostas das entrevistadas vieram se somar às inúmeras outras respondentes dos vários estudos nacionais e internacionais que apontam a supremacia masculina no mercado de trabalho, sobretudo em funções de liderança.

Espera-se, enfim, que este estudo possa ter contribuído tanto para a sociedade, massificando o assunto, quanto para a academia, e que fomente cada vez mais pesquisas em torno dessa temática, haja

vista que se trata da mudança de paradigmas estabelecidos há séculos, mas que devem ser combatidos não somente por força de lei ou cotas que estabelecem percentuais por gênero, mas pelo absoluto reconhecimento do potencial feminino.

REFERÊNCIAS

- BEZERRA, E.; CORTELETTI, R. F.; ARAÚJO, I. M.. Relações de trabalho e desigualdades de gênero na indústria têxtil e de confecções do Nordeste. **Caderno CRH**, v.33, p.1-20, 2020. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v33i0.38029>
- CARLOTO, C. M.. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. **Serviço Social em Revista**, v.4, n.2, 2002.
- CIAMPA, A. L.. **Marketing pessoal e empregabilidade: do planejamento de carreira ao networking**. São Paulo: Érica, 2014.
- CILETTI, D.. **Marketing Pessoal: estratégias para os desafios atuais**. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017.
- CNS. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012**: diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília: MS, 2012.
- COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W.. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Campinas: IE, 2020.
- FLEURY, M. T. L.; WERLANG, S. R. C.. Pesquisa aplicada: conceitos e abordagens. **FGV**, 2016.
- GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOULART, A. M. M.; MELO, M. C. O. L.; VERSIANI, F.. Relações de gênero e gueto profissional: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Rev. Eletrônica de Ciência Administrativa**, v.21, n.1, p.124-148, 2022. DOI: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2022005>
- HARDING, S.. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. **Revista Estudos Feministas**, v.1, n.1, p.7, 1993. DOI: <https://doi.org/10.1590/%25x>
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais**. IBGE, 2022.
- INDEED. **O que é empregabilidade?**.INDEED, 2023.
- IPECE. **Resultados recentes no mercado de trabalho feminino cearense**. 2022.
- LAVINAS, L.. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. **IPEA**, 2001.
- LIMA, C. R. N. A.. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, v.26, n.3. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>
- LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Empresas prestadoras de serviços contábeis sob a ótica do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. **Revista Contabilidade e Controladoria**, v.11, n.2, p.24-39, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v11i2.58403>
- MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M.. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas 2003.
- NARVAZ, M. G.; KOLLER, S. H.. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em estudo**, v.11, n.3, p.647-654, 2006. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722006000300021>
- OLIVEIRA, A. R.; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G.. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de administração**, v.2, n.1, p.80-97, 2009. DOI: <https://doi.org/10.5902/198346591279>
- PINTO, M. D. F.; CRUZ, M. H. S.; CARDOSO, H. M.. Profissionalismo, relações de poder e gênero: um olhar sobre as mulheres nas representações contábeis do estado de Sergipe. In: MUNDOS DE MULHERES & FAZENDO GÊNERO 11, 13. **Anais**. Florianópolis, 2017.
- RIZZO, C.. **Marketing pessoal no contexto pós-moderno**. 4 ed. São Paulo: Trevisan, 2017.
- SANTOS, B. P.. **Perspectiva dos alunos de ciências contábeis em relação ao mercado de trabalho e a formação acadêmica**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.
- SILVESTRE, A. L.. **Análise de dados e estatística descritiva**. Forte da Casa: Escolar, 2007.
- SOARES, S.; IZAKI, R. S.. A participação feminina no mercado de trabalho, **IPEA**, 2022.
- VIEIRA, A.. Um estudo das relações entre gênero e âncoras de carreira. **Cadernos EBAPE.BR**, v.17, n.3, p.577-589, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395172911>
- VINUTO, J.. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**. v.22, n.44, p.203-220. 2014. DOI: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>

Os autores detêm os direitos autorais de sua obra publicada. A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detêm os direitos materiais dos trabalhos publicados (obras, artigos etc.). Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas ou digitais sob coordenação da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.