

**FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO - FCJP
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

ELIARA LEDRES DOS SANTOS

**EXISTE PRECONCEITO NA CONTRATAÇÃO DE
MULHERES? UM ESTUDO EM LOJAS DE MATERIAIS DE
CONSTRUÇÃO EM JOÃO PINHEIRO-MG**

JOÃO PINHEIRO

2020

ELIARA LEDRES DOS SANTOS

**EXISTE PRECONCEITO NA CONTRATAÇÃO DE
MULHERES? UM ESTUDO EM LOJAS DE MATERIAIS DE
CONSTRUÇÃO EM JOÃO PINHEIRO-MG**

Artigo apresentado à coordenação de curso da Faculdade Cidade de João Pinheiro – FCJP.

Prof. (a): Dr^a Maria Célia da Silva Gonçalves

**JOÃO PINHEIRO
2020**

**EXISTE PRECONCEITO NA CONTRATAÇÃO DE MULHERES? UM ESTUDO EM
LOJAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO EM JOÃO PINHEIRO-MG**

BANCA EXAMINADORA

Prof Orientador Esp. Bráulio Emílio Maciel Faria
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

Profª Examinadora Renata Suzelli de Gonçalves
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

Prof. Examinador Fabio José da Silva
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

Prof. Examinador Rayon Vaz de Melo
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

João Pinheiro, 05 de dezembro de 2020.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por toda força, ânimo e coragem por ter conseguido chegar até aqui durante esse período da minha formação. Foram muitas provações no caminho mais com a graça de Deus foram vencidos. A minha mãe que sempre me apoiou desde o início do curso, me apoiando em todos os sentidos para que pudesse continuar.

Ao meu esposo por toda dedicação e compreensão e sempre me incentivando e nunca me deixou desistir, cuidando das nossas filhas com muito amor, as minhas filhas por ter me dado forças mesmo querendo eu por perto. Agradeço aos meus colegas de estudo em especial o Emerson Monteiro por sempre ter sido além de colega um amigo que sempre pude contar.

E agradeço aos meus professores que puderam contribuir imensamente para a minha formação compartilhando seus conhecimentos, especial a minha professora Dr^a Maria Célia da Silva Gonçalves pelo incentivo, e por ter acreditado em mim, ao meu orientador professor Especialista Braúlio Emilio Maciel Faria, pela orientação, correções e suporte. E todos que direto ou indiretamente contribuíram na minha formação.

Muito obrigada a todos!

EXISTE PRECONCEITO NA CONTRATAÇÃO DE MULHERES? UM ESTUDO EM LOJAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO EM JOÃO PINHEIRO-MG

IS THERE PREJUDICE IN HIRING WOMEN? A STUDY IN CONSTRUCTION STORES IN JOÃO PINHEIRO-MG

Eliara Ledres dos Santos¹
Maria Célia da Silva Gonçalves²

RESUMO

Ao longo da história da humanidade a mulher vem ganhando espaço no mercado de trabalho através de suas lutas e conquistas. Diante deste fato, ressalta mencionar a intenção das mulheres em inserir-se em uma atividade da construção civil. Com a isenção da mulher no trabalho crescem as consequências do trabalho feminino no mundo, as mulheres foram ampliando o cenário econômico antes considerado masculino. Pode-se perceber que a multiplicidade dos papéis femininos foram construídos no processo de socialização ao longo de sua história, demarcando espaços e expectativas, sendo necessário reconhecer sua evolução. Atualmente, o trabalho feminino tornou-se uma importante referência social, com isso, a sociedade faz cobranças diretas relacionadas à valorização pessoal, associada a sua capacidade intelectual, e como geradora de renda; portanto, causando mudanças culturais na família e na sociedade.

Palavras chave: Mulher; Construção Civil; Preconceito.

ABSTRACT

Throughout the history of humanity, women have been gaining space in the labor market through their struggles and achievements. In view of this fact, it is important to mention the intention of women to be part of a civil construction activity. With the exemption of women at work, the consequences of women's work in the world are growing, women have been expanding the economic scenario previously considered male. It can be seen that the multiplicity of female roles were built in the socialization process throughout its history, demarcating spaces and expectations, being necessary to recognize its evolution. Currently, women's work has become an important social reference, with this, society makes direct demands related to personal valorization, associated with its intellectual capacity, and as an income generator; therefore, causing cultural changes in the family and society.

Keywords: Woman; Construction; Preconception.

¹Acadêmica do curso de Administração da Faculdade Cidade de João Pinheiro, FCJP, e-mail: eliaraledres@gmail.com

²Pós-doutorado em Educação pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Estágio Pós-doutoral em EconomicHistoryDepartmentof Law, Economics, Management andQuantitativeMethods-DEMM da Universitàdegli Studi Del Sannio - UNISANNIO-(Benevento, Italy).Visiting Professor da Universitàdegli Studi Del Sannio - UNISANNIO. Pós-doutoranda em História pela Universidade de Évora em Portugal. Possui doutorado em Sociologia e mestrado em História pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail: mceliasg@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo o dever da mulher era cuidar da casa e da família. Eram mulheres totalmente submissas, que o seu papel era somente gerar filhos e cuidar dos seus familiares. “A sua finalidade então era se dedicar a casa, ao marido e aos filhos ao passo que ao marido caberia reinar na esfera pública (COSTA, 2007).

Entretanto, a situação foi mudando no decorrer do século 18 de forma radical. Durante o período da Revolução Industrial, as empresas começaram a adotar cada vez mais a mão de obra feminina para conseguir atender a grande demanda, e desde essa época vemos o preconceito com a mulher e desvalorização salarial. Em oposição, “a vida submissa ao casamento e a prisão na maternidade, cultivando o intelecto e a participação social” (COSTA, 2007, p. 45).

João Pinheiro é um município brasileiro localizado no noroeste do estado de Minas Gerais, com população estimada para 2019 de 47.452 pessoas, no último censo de 2010 45.260 pessoas. Na economia o município tem o PIB per capita de 2017 R\$ 29.986,86 (CENSO DEMOGRÁFICO, 2019).

O município conta com várias empresas que atuam no mercado nos ramos de matérias de construção, sendo essas o ambiente de estudo a ser pesquisado. Dentre inúmeras problemáticas localizadas, o dia-a-dia das mulheres tal temática é importante no desenvolvimento do pesquisado. A determinação do atual tema se afez no instante em que se verificou como é dificultoso fazer a conciliação dos afazeres.

Esse estudo objetiva responder os seguintes questionamentos: Existe preconceito na contratação da mulher em lojas de matérias construção de João Pinheiro-MG? Quais os cargos estão preenchidos por mulheres? Quantas mulheres são vendedoras nessas lojas de materiais de construção?

A hipótese inicial deste estudo fala sobre todos os avanços, ainda hoje percebe-se preconceito na contratação da mulher em lojas de matérias de construção pela falsa ideia de pensarem que mulher não tem conhecimento nessa área. Observa-se que a maioria dos cargos são preenchidos por homens e que o salário quando é contratado mulher é mais baixo.

A mulher sempre foi remetida a sociedade machista, as mulheres sofrem uma dupla opressão, pois tem papel subordinado no mercado de trabalho e também o

papel de serviços na família, e são consideradas incapazes de exercer funções de comando em nossa sociedade.

São muitas as conquistas e muitos os desafios, porém não se pode discutir que as mulheres têm virtudes e valores diferentes dos homens e devem explorar essas características não como menores e más como essenciais. É necessário desde já reconhecer que as mulheres, que constantemente foram consideradas submissas aos desejos, as regras e as funções impostas por outros, são capazes de agir a fim de responder às suas exigências interiores e pessoais, e não somente responder a sujeições exteriores (LOPES, 1997).

Nesse contexto torna-se claro que este principal obstáculo enfrentado pela mulher está em libertar desse modo conservador. Os principais relatos das dificuldades enfrentadas dizem respeito à flexibilidade de tempo disponível para adequar trabalho e casa, problemas financeiros e dificuldade com capital financeiro para investimentos.

Os objetivos são: Identificar se há algum fator que leva ao preconceito na contratação da mulher; Analisar como é a aceitação na contratação da mulher em lojas de materiais construção em João Pinheiro–MG; Pesquisar se há mulheres no cargo de gestão; Analisar a quantidade de mulheres contratadas nas lojas de matérias de construção.

A relevância social deste estudo consiste em apresentar melhor o conhecimento, dimensionamento e compreensão da sociedade sobre a aceitação de mulheres nas lojas de matérias de construção, lembrando também que para comunidade acadêmica o assunto contribuirá para mais pesquisas, visto que o estudo em questão será disponibilizado na instituição de ensino.

2 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa que se pretende realizar tem por finalidade investigar, como é a aceitação da mulher em lojas de materiais de construção em João Pinheiro-MG. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo exploratória. Segundo Godoy (1995, p.62) “Os estudos denominados qualitativos têm como preocupação fundamental o estudo e análise do mundo empírico em seu ambiente natural”. O foco da pesquisa qualitativa é a investigação e coleta de dados, de caráter subjetivo.

A pesquisa será do tipo exploratória, segundo Piovesan e Edméa (1995) “Define-se pesquisa exploratória, na qualidade de parte integrante da pesquisa principal, como estudo preliminar realizado com a finalidade de melhor adequar o instrumento de medida à realidade que se pretende conhecer”.

O público alvo da pesquisa serão 3 donos e 3 gerentes das empresas no ramo de materiais de construção, na área de contratação e seleção de pessoas. Serão incluídos no estudo, gestores de ambos os sexos, com idade entre 18 e 50 anos. A pesquisa será realizada através de questionário digital, enviado ao email dos mesmos, avisando com antecedência pelo WhatsApp.

A população a ser pesquisada serão tanto homens quanto mulheres, sem restrição de raça, cor, crenças com idade entre 18 e 50 anos e o critério de inclusão serão os gestores da organização. Todos os entrevistados serão informados sobre a preservação de dados que possam identifica-los, garantindo a privacidade e sigilo e o modo de efetivação. As informações coletadas serão de uso apenas da pesquisa.

A pesquisa terá o mínimo de risco sendo que o pesquisando será objetivo no questionário que será enviado por e-mail e comunicado a todos pelo WhatsApp sobre o envio, os resultados serão tabulados e será mantido o sigilo das respostas.

Os benefícios da pesquisa será para contribuir de forma positiva na valorização e igualdade na contratação da mulher no mercado de trabalho no ramo de materiais de construções. Podendo assim contribuir para a formação acadêmica como gestor na seleção de pessoas para agregar valores de igualdade através dessa pesquisa.

3 REFERÊNCIAL TEÓRICO

3.1 A trajetória da mulher até a atualidade.

Ao longo da história da humanidade a mulher vem ganhando espaço no decorrer dos anos no mercado de trabalho. A inserção da mulher no mercado de trabalho teve início no período da I e II guerras mundiais, devido ao fato dos homens irem para a batalha e com isso elas terem que cuidar dos seus filhos e garantirem a sobrevivência da família. Desse modo, foram assumindo as responsabilidades que antes eram dos maridos, pois quando passava esse período

das guerras alguns voltavam mutilados e outros eram mortos. Sendo assim houve a necessidade e a oportunidade da inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Notou-se que em junção com a coroa, os jesuítas mantiveram o controle da educação brasileira a partir do começo do processo colonizador, até os anos de 1750, a educação da mulher não era uma preocupação, somente um reduzido número de meninos filhos da elite brasileira que era ensinada. Era difundido no século XVI o pensamento de que a educação das mulheres precisaria ficar sob responsabilidade de religiosas.

E desse modo aconteceu, no século posterior iniciava-se a sistematização da vida religiosa da mulher no país, sendo criados alguns recolhimentos para indivíduos de classes mais baixas e índios, lugar em que a catequese era ensinada, o alfabeto e o aprendizado para tarefas domésticas bem como eram preparadas para casar. Aparece inclusive, reformatórios ou asilos, lugar de envio de tais mulheres que atrapalhassem os planos familiares, políticos ou econômicos. Posteriormente na metade seguinte do século XVII, aparecem os conventos, mas estes recebiam certo número de mulheres mais sob privilégio. (BAESSO, 1988).

Os atos discriminatórios contra as mulheres são produtos de um machismo que remonta séculos, mantendo a figura feminina excluída do meio social. Foi necessário batalhas e tempo para que se iniciasse algumas mudanças, com o enfrentamento de obstáculos enormes, sendo as iniciadoras rejeitadas e alvos de críticas. A sistemática machista patriarcal, que ao longo do tempo agrega valor ao homem em detrimento da figura feminina, é a fonte para as desigualdades culturais, econômicas e sociais, que existem. (CARREIRA, 2001 pg. 12)

Se ensina para a mulher desde menor que ela deve ser recatada, bonita, obediente, submissa e dócil. Com uma criação de servilismo, devendo ser decoradora, esposa, serviçal, mãe, esposa, dona de casa, e as funções externas ficariam para a figura masculina.

Normativas e leis que foram confeccionadas em maioria por homens, carregavam viesses mais tradicionais e machistas. De acordo com a escritora Guacira Lopes Louro, em seu livro *Prenda e anti-prendas* (1987), nas décadas iniciais do século XX, as argumentações para justificar as disparidades no processo educador ou no tratamento social no geral entre mulheres e homens se modificou de

certo modo. Deixando-se nesses momentos as argumentações biológicas ou genéticas, passa-se a ser usado a psicologia como fundamentação.

Desta feita, relatavam os mais sábios que o homem não era superior a mulher, mas que possuía características dispares um do outro. Tais diversidades diziam respeito, ao raciocínio, caráter e temperamento que levavam as mulheres a serem de modo natural mais submissas, sensíveis, dependentes e dóceis em relação ao homem, que por sua vez seria mais forte, independente e agressivo. Eles mais criativos organizadores, lógicos e elas pacientes, intuitivas e minuciosas. (BAESSO, 1988, P. 8)

Não obstante algumas modificações a figura da mulher ainda vem sofrendo abusos criativos e intelectuais, nas culturas ocidentais e orientais. Sendo o resultado de modelos culturais colocados pelo meio social. A inferioridade mental das mulheres, caso tenha existido, se subordinou ao que a cultura do homem realizou da disparidade biológica, e ao simples preconceito que demonstra a inferioridade circunstancial como fato naturalístico. (BAESSO, 1988).

Compreende-se que essas diferenças se exteriorizam de muitos modos no meio local, regional social e cultural, e que passa a suscitar estratégias, resistências e reações por parte de homens e mulheres. (CARREIRA, 2001, p. 13).

Na época da infância, em exemplificação, é possível se perceber uma óbvia desigualdade no processo educador entre menino e menina. Para o sexo feminino, se ensina maior passividade, concedendo-lhe maior protetividade enquanto para o sexo masculino se reforça maior agressividade em seu comportamento.

A ênfase e a proteção do Brasil ao trabalho das mulheres estão relacionadas ao desenvolvimento das leis trabalhistas e ao desempenho das instituições públicas que devem garantir sua eficácia, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério do Trabalho Público e o Ministério da Justiça. empregos (BARROS, 1995; CALIL, 2000).

Durante a "Era Vargas", as mulheres foram legalmente libertadas e a proteção de suas mães foi promovida, a atenção à igualdade de direitos trabalhistas entre homens e mulheres foi legalizada e a luta contra a discriminação no emprego foi fortalecida. Por outro lado, a reforma constitucional do "regime militar" de 1967 incluiu a proibição dos empregadores de adotar critérios de admissão por sexo, cor e estado civil, e a garantia da contribuição das mulheres na aposentadoria a partir dos

30 anos (homens 35 anos). Finalmente, com base na popularização dos direitos sociais, foi promulgada a Constituição da Cidadania de 1988, que garantiu legalmente a igualdade no trabalho e ajudou a melhorar a eficácia das mulheres no cumprimento de seus papéis sociais.

Também deve ser observado que os direitos trabalhistas são limitados àqueles que possuem carteira de trabalho na carteira. No capítulo dos direitos sociais, a proteção constitucional das mães e a avaliação do valor do trabalho das mulheres têm mostrado influência internacional no ordenamento jurídico nacional, especialmente em termos de direitos humanos e condições de trabalho, refletindo o progresso da civilização (BOBBIO, 2004).

No Brasil, esses direitos só entraram em vigor após a consolidação do Estado Democrático de Direito em 1988. A harmonização das legislações nacionais e das convenções da OIT promove o enfrentamento dos obstáculos enfrentados pelas mulheres, pois a legislação brasileira tem recebido em sua ordem importantes convenções sobre igualdade de remuneração para mulheres, como as Convenções nº 100 e nº 111. Igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e no emprego (MARTINS, 2009).

A legislação trabalhista começou a incluir uma série de ordens relacionadas à igualdade de gênero e proteção do trabalho das mulheres. Esse tipo de ordem foi ampliado para proteger gestantes e nutrízes, visando à proteção da saúde de trabalhadores e recém-nascidos. O ponto básico é que a Constituição Federal de 1988 garante a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres em seu Artigo 5º, § 1º, e proíbe a existência de salários, funções e padrões de acesso por gênero, estado civil etc. Diferença, idade e cor da pele (1988).

Além disso, ela estendeu a licença-maternidade de 90 para 120 dias, sem afetar o emprego e os salários, incluindo empregadas domésticas, trabalhadoras independentes e trabalhadoras rurais. Outra grande inovação no campo dos direitos sociais é garantir o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo proibida a dispensa da gestante neste período. Os regulamentos sobre o trabalho feminino que entraram em vigor no país (no âmbito da lei) eliminam quaisquer práticas discriminatórias ou restritivas para a entrada das mulheres no mercado de trabalho, reúnem o espírito das normas universais e revogam quaisquer regulamentos contrários da antiga CLT. Entre muitos outros

desenvolvimentos, a cláusula que autorizava os maridos a interferir nos contratos de trabalho de mulheres adultas (Lei nº 7.855 / Lei nº 89) foi eliminada.

Uma série de leis de revogação e medidas que harmonizam o texto da constituição foram incorporadas à legislação trabalhista, melhorando a proteção do trabalho das mulheres e promovendo a igualdade de tratamento. Por exemplo, a Lei nº 9.263 / 96 agrava a situação de induzir deliberadamente a esterilização cirúrgica, a Lei nº 9.799 / 99 proíbe buscas particulares e o uso de referências ou normas de gênero e a Lei nº 10.244 / 01 revoga nº 376 O artigo CLT permite que as mulheres façam horas extras. Também elimina a diferença de licença-maternidade para mães adotivas.

No início dos anos 2000, embora um modelo mais abrangente de responsabilidade social corporativa se espalhou por todo o país, incluindo novas relações entre a empresa e seus funcionários, as atitudes dos sindicatos em relação às questões de gênero estão mudando (considerando que eles são principalmente homens). O sindicato mais combativo reforçou a exigência de cumprimento do código de conduta da empresa, incentivando suas filiais a denunciar casos de discriminação (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004).

De acordo com os perfis sociais, étnicos e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas (INSTITUTO ETHOS, 2015), avanços significativos foram obtidos, mas o número de mulheres em cargos de comando é insuficiente. Entre 2003 e 2015, o percentual de mulheres em cargos executivos (de 9% para 13,6%), cargos de gestão (de 18% para 31,3%) e cargos de supervisão (de 28% para 38,8%) aumentou, mas estes A grande maioria dos cargos ainda é ocupada por homens. Por sua vez, a participação das mulheres em funções administrativas ou comerciais foi mantida (aumentou de 35% para 35,5%). Vale ressaltar que o “gargalo do nível”, ou seja, conforme aumentam as tarefas de comando, diminui a participação das mulheres (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Vale ressaltar que em 2015, entre as 500 maiores empresas com atuação no Brasil, apenas 28,2% das empresas (60% das quais têm mais de 1.000 funcionários) adotaram políticas que promovem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tais como: especiais O objetivo é contratar mulheres, mulheres em cargos de direção e gestão, exercendo suas qualificações para cargos de direção e gestão, reduzindo a desigualdade salarial e conciliando trabalho e família. Em relação à

presença feminina em instituições em todos os níveis, 35,1% das empresas realizaram ações de gestão e 31,6% dos executivos atuaram, mas poucas empresas implantaram políticas perenes e estabeleceram metas para esses cargos (13,7). % E 12%) (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Os motivos citados pelas empresas pesquisadas são que a proporção de mulheres em cargos de gestão e gestão é baixa: falta de experiência em empresas que lidam com o problema (36,9%), falta de qualificação profissional (28,9%) e as próprias mulheres Falta de interesse em cargos de nível superior (34,2%) (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Para entender melhor a questão de gênero no ambiente corporativo e focar nos avanços e nas dificuldades de promoção da igualdade de gênero nas grandes empresas que ocupam posição de destaque no país, pode-se citar um pequeno número de empresas que já optaram.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi enviada para 3 donos e 3 gerentes das empresas no ramo de materiais de construção, na área de contratação e seleção de pessoas, porém uma empresa não enviou de volta os dois questionários que enviamos então a tabulação será feito somente com 4 pessoas.

A primeira pergunta do questionário é: "Idade".

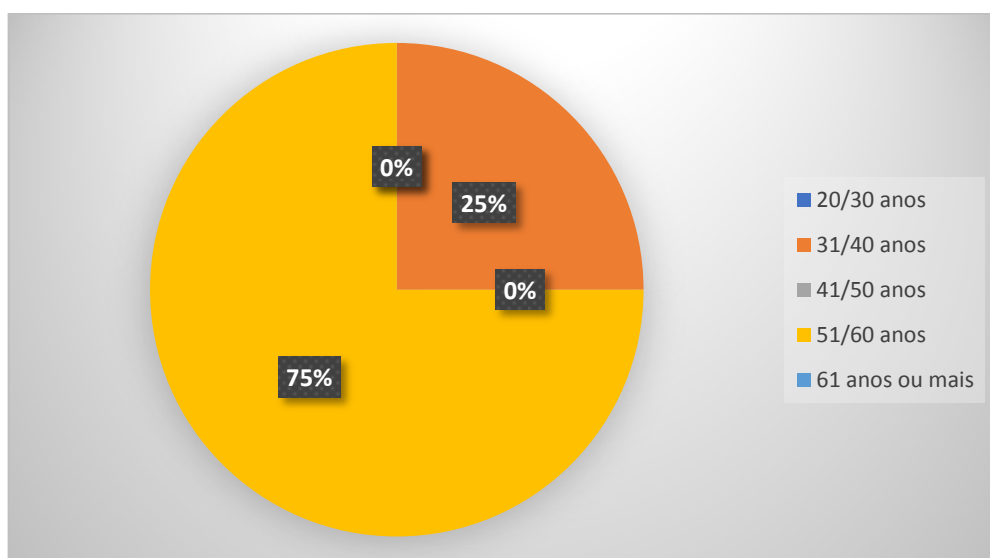


Gráfico 01: Idade
Fonte: Pesquisa direta, 2020.

De acordo com o que foi respondido, 3 entrevistados tem a idade entre 51/60 anos e somente um entre 31/40 anos.

Conforme assevera Vanzell, Neto; Da Silva (2011).

O administrador de pessoal deve saber que, dependendo da idade, os funcionários possuem rica experiência profissional, sendo importante realizar as atividades de forma mais eficaz, reduzir desperdícios ou evitar erros na tomada de decisões com segurança, pois situações semelhantes já foram vivenciadas.

A idade mais avançada nem sempre quer dizer que é sinônimo de improdutividade, ao contrário, isso prova que a experiência adquirida por esses veteranos se alinhadas à melhoria contínua e a busca por conhecimento pode ser uma grande vantagem no mercado de trabalho, se tratando de vendas é ainda mais relevante, pois a prática é fundamental para fechamento de bons contratos.

A segunda pergunta do questionário é: “Escolaridade”.

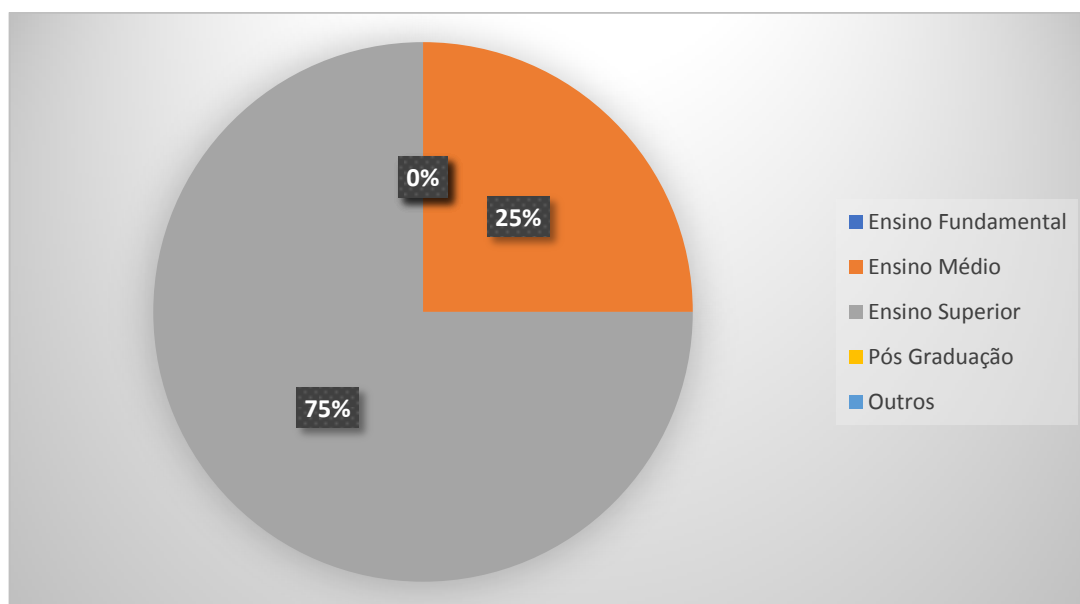


Gráfico 02: Escolaridade
Fonte: Pesquisa direta, 2020.

De acordo com o que foi exposto no gráfico 3 dos entrevistados tem o Ensino Superior Completo, e somente um tem o Ensino Médio Completo. A informação tem chegado bem rápido a casa das pessoas, por causa disso muitos tem estudado, procurando ter uma vida melhor, é hoje com uma qualidade de vida melhor, muitos

tem adquiridos bens materiais para sua vida, ou adquirido conhecimento, procurando então uma boa instituição para fazer um curso superior.

Chiavenato (2010) descreve o treinamento como um processo educacional pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e atitudes para o desempenho de seus cargos. É um processo educacional que visa à formação e preparação das pessoas por meio da aprendizagem.

O curso superior é peça fundamental para o desenvolvimento do profissional e da expansão da empresa, o vendedor que se prepara e busca se especializar cursando a graduação também está na corrida para melhorar seu desempenho, nas empresas de materiais para construção falta essa consciência de que a busca pelo aprendizado pode fazer uma enorme diferença nos resultados e no sucesso da carreira.

A terceira pergunta do questionário é: “Renda”.

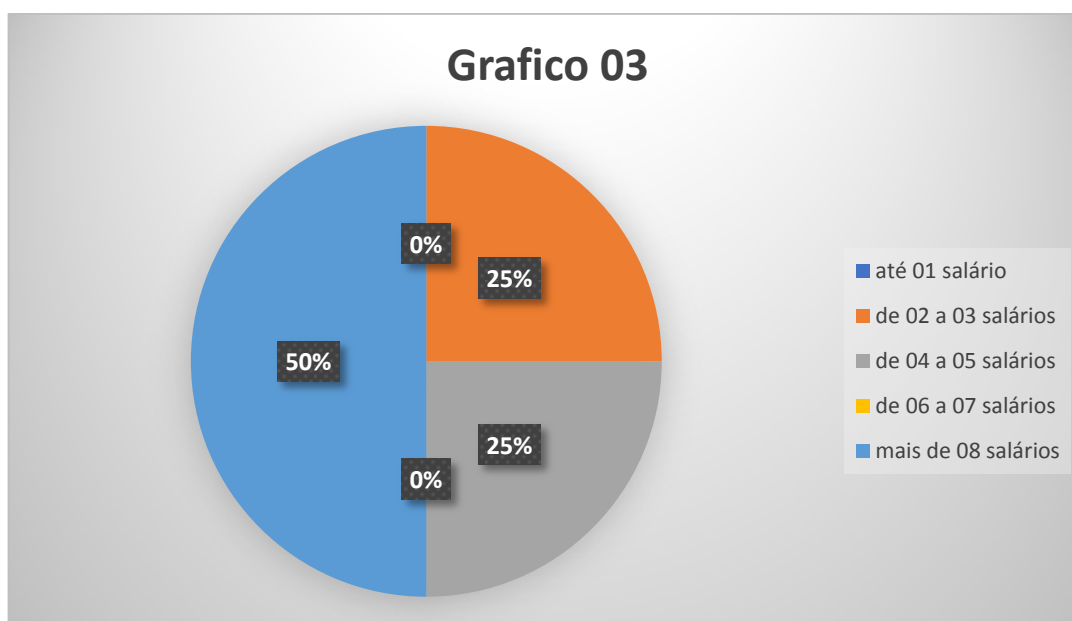


Gráfico 03: Renda
Fonte: Pesquisa direta, 2020.

Dos 4 entrevistados, dois deles têm uma renda maior de 8 salários mínimos, um deles tem a renda entre 2 a 3 salários mínimos, e o outro tem a renda entre 4 a 5 salários mínimos. A busca pela melhoria contínua não está acontecendo regularmente, e não há uma atitude para sair da zona de conforto, isso por mais doloroso que seja é a verdade e somente eles mesmos podem mudá-la.

Segundo Salvato, et al. (2010), “a renda é diretamente proporcional a escolaridade, o que vem reforçar a hipótese de que o diferencial de renda pode ser explicado pela diferença de escolaridade.” Tais concepções correspondem quem tem menos escolaridade tem menos proporção de renda, o que pode ser analisado conforme grau de escolaridade acima mencionada com renda descrita mais relevante em salários mais baixos.

A quarta pergunta do questionário é: “Quanto tempo de atuação do empreendimento?”

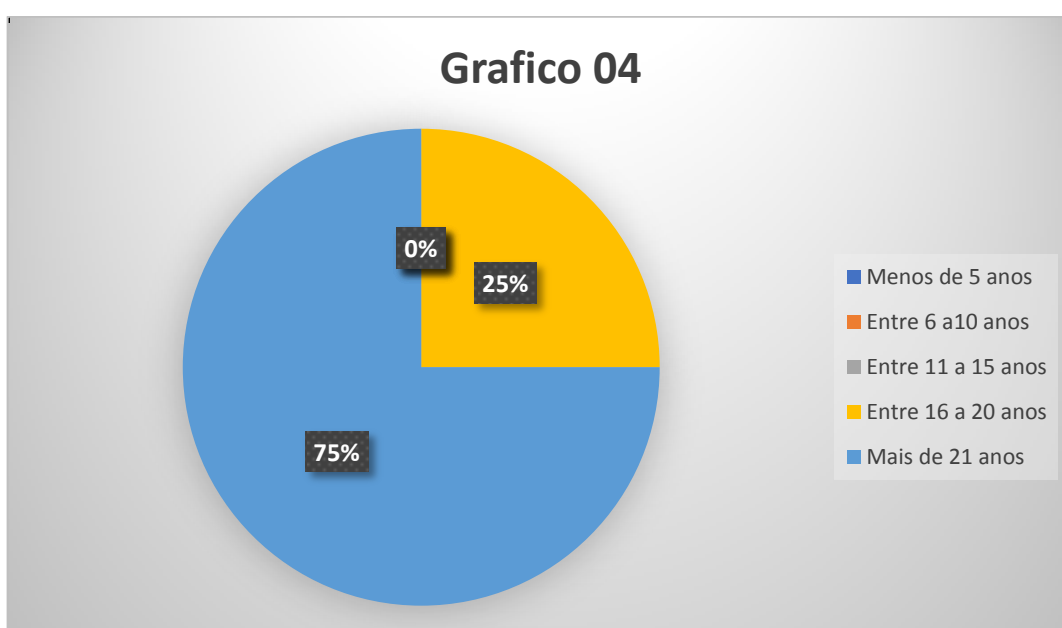


Gráfico 04: Quanto tempo de atuação do empreendimento?
Fonte: Pesquisa direta, 2020.

Três dos entrevistados estão a mais de 21 anos no mercado, e somente um está entre 16 a 20 anos. O ramo de atuação define uma atividade empreendedora, neste sentido o comércio foi melhor opção definida para um empreendimento, Maximiano relata que (2011, p.33) “escolher o tipo de empresa significa definir o formato do empreendimento, que pode ser uma empresa propriamente dita ou uma alternativa.” Isso significa que o comércio é a melhor opção para empreender objetivando renda e que por meio dessas atividades possa oferecer seus produtos e serviços.

Ainda tabulando as respostas dos questionários, mais duas perguntas foram respondidas. A primeira pergunta aberta é: “Você prefere funcionários do sexo feminino ou masculino para trabalhar em lojas de matérias de construção?”

Aqui na minha loja temos os dois. (Entrevistado 01)

Depende do setor. (Entrevistado 02)

Mulheres na parte administrativa. (Entrevistado 03)

Depende da função; venda e administrativo mulheres desempenham bem. Homens atuam melhor nas vendas e compras. Mas no geral não temos preferência por sexo e sim a proatividade da pessoa. (Entrevistado 04)

O sucesso de uma empresa depende muito de como sua equipe de trabalho estão preparados, pois a partir do momento que cada colaborador entender que o cliente precisa ser fidelizado e isso só vai acontecer quando todos entender que o cliente precisa ser tratado de forma especial e nas suas particularidades, pois cada cliente é um cliente diferente dos demais e isso precisa ser compreendido pelas empresas seja ela de qualquer ramo.

A mulher sempre foi remetida a sociedade machista, para Silva et al. P.344, “as mulheres sofrem uma dupla opressão, pois tem papel subordinado no mercado de trabalho e também o papel de serviços na família, e são consideradas incapazes de exercer funções de comando em nossa sociedade”. Nesse contexto torna-se claro que este principal obstáculo enfrentado pela mulher está em libertar desse modo conservador. Apesar das dificuldades, estas demonstram persistência e motivação para desempenhar seu papel de empreendedora mostrando qualidade e eficiência.

E por fim a sexta e ultima pergunta e composta por duas perguntas, elas são: “Quais são os cargos que você tem preferência que as mulheres ocupam? Quais são os cargos que você tem preferências que os homens ocupam?”

As mulheres trabalham no setor fiscal e os homens no atendimento do balcão. (Entrevistado 01)

Não tenho objeção quanto ao gênero, porém alguns setores que exige mão de obra qualificada no sentido de força, as vezes o homem leva mais vantagem e então ocupa esses locais, mas no geral as mulheres são responsáveis naquilo que ela foi contratada para fazer. (Entrevistado 02)

Homens na parte de venda e compra. (Entrevistado 03)

Homens: Compra, entrega – Mulheres: Vendas, gestão e Administrativo. (Entrevistado 04)

Como nada é fácil todo o começo de uma atividade você encontra barreiras. Com esses desafios que aprendemos, e nos faz fortes, principalmente se começar ainda jovem as oportunidades são melhores. Se você tem um objetivo na vida não deixe que o pequeno problema te atrapalhe, faça deles a solução.

Em função de todas essas condições a inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido um tema de muitas pesquisas, construindo, inclusive, porta de entrada para os estudos sobre a mulher na sociedade. Porém, apenas o estudo mais recente tem enfatizado, de forma integrada, os aspectos públicos (trabalho) privado (família) do trabalho feminino. A ênfase, que recaía sobre a questão da produção advinda do trabalho da mulher mudou seu foco para as questões de gênero relacionadas à divisão sexual de trabalho, tornando-se os papéis sociais desempenhados pelos homens e pelas mulheres a base da estruturação e da organização de trabalho. (AMARAL, 2007, p. 1).

De acordo com (AMARAL, 2007), estudos mostram a inserção do grande número de mulheres no mercado de trabalho, tornando competidoras com o sexo masculino e na construção civil, as mulheres ficam mais na parte administrativa, e deixa a entender que o homem entende bem de venda e compra dos materiais de construção, então eles ainda domina, sendo que a mulher também é capaz de fazer aquela função com excelência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Já é visível que mesmo com tantas dificuldades ainda há mais coisas boas, que ruins em ser mulher no mundo de hoje. No âmbito trabalho a pior coisa em ser mulher é o machismo, em destaque a subordinação aos homens e outra a desigualdade no mercado de trabalho.

As mulheres de hoje ocupam vários cargos na empresa, desenvolvem pesquisas de tecnologia, informática, tem aquelas que pilotam jatinhos e até aviões de grande porte; outras trabalham em perfurações de poços de petróleo, funções essas que eram exercidas pelo sexo masculino, também na política em décadas anteriores elas nem tinham o direito de votar e hoje além de votar podem concorrer às eleições, presidência da República, governadoras, senadoras, deputadas, ministras. Com tantos avanços elas ainda encontram dificuldades em empresas privadas com o cargo de gerência.

A pesquisa fez com que pudesse descrever os desafios e dificuldades que as mulheres enfrentam no seu dia-a-dia. Através de relatos e uma observação holística, alguns desafios precisam ser vencidos, dentre eles algumas áreas nas casas de materiais de construção, onde um dos entrevistados fala sobre a mão de obra qualificada, onde necessita de força, e que o homem tem mais força que a mulher.

Através de dados relatados, a mulher enfrenta preconceitos diante de uma sociedade ainda considerada machista, mas que ela vem vencendo estes desafios e mostrando sua importância no mercado de trabalho.

Atualmente, o trabalho feminino tornou-se uma importante referência social, com isso, a sociedade faz cobranças diretas relacionadas à valorização pessoal, associada a sua capacidade intelectual, e como geradora de renda; portanto, causando mudanças culturais na família e na sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CENSO DEMOGRÁFICO 2019. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religio_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: mar. 2020

COSTA, Patricia Ávila. **Janela das Andorinhas: A experiência da feminilidade em uma comunidade rural**. 2007. 103f. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. Disponível em: <Bibliografia1> Acesso em: 02 de Março de 2015

GODOY, Arilda S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **In Revista de Administração de Empresas**, v. 35 n.2 Mar/Abril 1995^a, p.57-63. Pesquisa qualitativa- tipos fundamentais, In Revista de Administração de Empresas, v. 35 n.3 Mai/Jun 199.

IBOPE INTELIGÊNCIA. “Marcas de confiança 2015”. **Revista Seleções**, 2015. Disponível em: http://mais.selecoes.com.br/marcas_2015a/valor.html.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Ethos, 2007.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2015.

LOPES, Marilda Marcos. **A participação da mulher na política criciumense**. 51N f. Monografia (Pós-Graduação em Educação) – Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma. 1997

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTr, 2005.

OBSERVATÓRIO Social. “A mulher no mercado de trabalho”, **Observatório Nacional em Revista**, n. 5, mar. 2004.

PETTIGREW, Andrew M. “**A cultura das organizações é administrável?**”. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria (Orgs.). *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2007.

PIOVESAN, Armando; TEMPORINI, Edméa Rita. Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. **Rev. Saúde Pública**, v. 29, n. 4, p. 318-325, 1995.

PINTO, Anacleto Laurino; RIBEIRO, Maisa de Souza.”Balanço social: avaliação de informações fornecidas por empresas industriais situadas no estado de Santa Catarina”. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 15, n. 36, 2004.

PRONI, Marcelo Weishaupt; LEONE, Eugenia Troncoso. “**Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**”. In: KREIN, José Dari et al. (Orgs.). *Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. v.2.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil**: um caso de expansão da garantia legal. São Paulo: LTr, 2013.

SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) (Org.). **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013**. 6. ed. Brasília-DF: DIEESE, 2013.

ANEXOS

FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO - FCJP
CURSO ADMINISTRAÇÃO
DISCIPLINA TCC (TRABALHO CONCLUSÃO DE CURSO)
PROFESSORA: MARIA CÉLIA

Eu, Eliara Ledres dos Santos, acadêmica do curso de Administração, em fase de conclusão do curso, venho através desta, convidar V. S^a, a participar da pesquisa com base em fins científicos e contribuir para a minha formação acadêmica. Agradeço sua contribuição, que com certeza será de grande relevância para minha pesquisa, pois como futura administradora é de extrema importância buscar conhecimento dentro do âmbito administrativo.

QUESTIONÁRIO**01 – Idade:**

- () 20 / 30 anos
- () 31 / 40 anos
- () 41 / 50 anos
- () 51 / 60 anos
- () 61 ou mais

02 – Escolaridade:

- () Ensino Fundamental
- () Ensino Médio
- () Ensino Superior
- () Pós Graduação
- () Outros

03 – Renda:

- () até 01 salário
- () de 02 a 03 salários
- () de 04 a 05 salários

() de 06 a 07 salários

() mais de 08 salários

04 – Quanto tempo de atuação do empreendimento?

() Menos de 5 anos

() Entre 6 a 10 anos

() Entre 11 a 15 anos

() Entre 16 a 20 anos

() Mais de 21 anos

05 – Você prefere funcionários do sexo feminino ou masculino para trabalhar em lojas de matérias de construção?

**06 – Quais são os cargos que você tem preferência que as mulheres ocupam?
Quais são os cargos que você tem preferências que os homens ocupam?**
