

**Thompson Augusto Reis**

*Docente do Curso de  
Administração do Centro  
Universitário Adventista de  
São Paulo (UNASP - Brasil)*

[thompson.reis@ucb.org.br](mailto:thompson.reis@ucb.org.br)

**Aline Souza Dias**

*Pesquisadora da UNASP (Brasil)*

[aline.soares1890@gmail.com](mailto:aline.soares1890@gmail.com)

**Elenice Oliveira Oliveira**

*Pesquisadora da UNASP (Brasil)*

[lealex@hotmail.com](mailto:lealex@hotmail.com)

**Jeanne Alves Costa**

*Pesquisadora da UNASP (Brasil)*

[jeannealves@hotmail.com](mailto:jeannealves@hotmail.com)

**Graziela Oste Cremonesi**

*Docente da Universidade  
Metodista de Piracicaba (Brasil)*

[graziela.graziano@gmail.com](mailto:graziela.graziano@gmail.com)

**Valéria Rueda Elias Spers**

*Docente da Universidade  
Metodista de Piracicaba (Brasil)*

[vrueda@unimep.br](mailto:vrueda@unimep.br)

**Dados para contato:**

*Thompson Augusto Reis  
UNASP.*

*Rua Pr. Hugo Gegembauer, 265 -  
Hortolândia, 13184-010, São Paulo, SP,  
Brasil. URL da Homepage:*

<https://www.unasp.br/ht/>

Recebido em: 05/04/2018

Aprovado em: 14/06/2018

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i3.36820>

**DESAFIOS E CONFLITOS DA MULHER  
NA BUSCA DA ASCENSÃO NA CARREIRA  
PROFISSIONAL**

*CHALLENGES AND CONFLICTS OF WOMEN IN THE SEARCH  
OF THE ASCENSION IN THE PROFESSIONAL CAREER*

*DESAFÍOS Y CONFLICTOS DE LA MUJER EN LA BÚSQUEDA  
DE LA ASCENSIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL*

---

**RESUMO**

O principal objetivo dessa pesquisa foi estudar a mulher no mercado de trabalho, apontando para suas conquistas e desafios enfrentados diariamente. Apresenta-se uma revisão bibliográfica de fontes primárias e secundárias sobre como se constroem as diversas representações sociais que contribuem à configuração das desigualdades entre homens e mulheres perante o mercado de trabalho. A pesquisa se caracteriza como exploratória. O estudo foi feito entre profissionais femininas do curso de Administração do IES (Instituição Ensino Superior) do interior do estado de São Paulo. A coleta de dados foi realizada através de questionários. Conclui-se que a população feminina está em busca de direitos igualitários, e tem conquistado seu espaço no mercado de trabalho, além de destacar-se em sua carreira profissional dentro das organizações.

**Palavras-chave:** Mulher; Desigualdade de Gênero; Desafios; Conflitos; Preconceito.

---

**ABSTRACT**

The main objective of this research was to study women in the labor market, pointing to their achievements and challenges faced daily. A bibliographical review of primary and secondary sources is presented on how to construct the various social representations that contribute to the configuration of inequalities between men and women in the labor market. The research is characterized as exploratory. The study was carried out among female professionals of the IES (Higher Education Institution) Administration course in the interior of the state of São Paulo. Data were collected through questionnaires. It is concluded that the female population is in search of equal rights, and has conquered its space in the labor market, besides being distinguished in its professional career within the organizations.

**Keywords:** Women; Gender Inequality; Challenges; Conflicts; Prejudice.

---

**RESUMEN**

El principal objetivo de esta investigación fue estudiar a la mujer en el mercado de trabajo, apuntando a sus conquistas y desafíos enfrentados diariamente. Se presenta una revisión

bibliográfica de fuentes primarias y secundarias sobre cómo se construyen las diversas representaciones sociales que contribuyen a la configuración de las desigualdades entre hombres y mujeres ante el mercado de trabajo. La investigación se caracteriza como exploratoria. El estudio fue realizado entre profesionales femeninos del curso de Administración del IES (Institución Enseñanza Superior) del interior del estado de São Paulo. La recolección de datos se realizó a través de cuestionarios. Se concluye que la población femenina está en busca de derechos igualitarios, y ha conquistado su espacio en el mercado de trabajo, además de destacarse en su carrera profesional dentro de las organizaciones.

**Palabras clave:** Mujer; Desigualdad de género; Desafíos; Conflictos; Preconcepto.

## 1 INTRODUÇÃO

Com o passar dos séculos, as mulheres vistas somente em âmbitos familiares, passaram a buscar direitos igualitários tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho. O crescimento da industrialização no século XIX no Brasil resultou na necessidade de uma maior demanda de trabalhadores assalariados nas fábricas. Dentre eles, estavam presentes mulheres jovens, solteiras, de origem mais humildes e que tinham o objetivo de auxiliar na renda familiar e manter seu próprio sustento (ROCHA-COUTINHO; COUTINHO, 2011).

Nos últimos dez anos, o trabalho feminino no Brasil passou por diversas transformações. O ingresso da mulher na universidade, a expansão da escolaridade e a redução da taxa de fecundidade, influenciaram as mulheres na busca por novas oportunidades em suas carreiras profissionais (BRUSCHINI, 2007).

Nesse contexto, o desenvolvimento e a ascensão profissional da mulher também estão ligados ao planejamento de carreira que visa o autoconhecimento, aprendizado constante e sempre estar atento a possíveis mudanças. Com isso a continuidade dos estudos passou a ser fundamental para seu ingresso, permanência e crescimento em uma organização (LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012).

Conforme pesquisas realizadas pelo IBGE e pelo grupo Catho com gerentes e executivas, as mulheres brasileiras apresentam o mesmo nível de qualificação em relação aos homens, tanto em fins educacionais (24% formadas em universidades, 40% possui MBA, 28% Mestrado e 8% Doutorado), quanto em línguas estrangeiras. Acrescenta-se ainda que mulheres executivas atinjam cargos elevados mais jovens em relação aos homens (ROCHA-COUTINHO; COUTINHO, 2011).

No ano de 2012, a participação das mulheres no emprego formal, nos graus de instrução mais elevados, é superior ao dos homens. No ensino superior incompleto, elas representam 52% de ocupação dos postos de trabalho, enquanto os homens correspondem a 48%. Com o ensino superior concluído, a diferença do percentual de participação entre os sexos aumenta, consideravelmente. Elas perfazem um total de 59%, enquanto que eles apresentam uma taxa de atividade de 41% (BRASIL, 2012).

Segundo a pesquisa realizada pela PwC em conjunto com o Instituto Optimum Research, mostra que atualmente as mulheres da Geração Milênio são mais confiantes em relação a carreira. No Brasil e na Índia o índice de confiança corresponde (76%), Portugal (68%), os menos confiantes são Japão (11%) e Alemanha (19%) (MALVESTIO, 2016).

A procura de espaço no mercado de trabalho é acirrada, pois homens e mulheres buscam as mesmas oportunidades em cargos gerencias. No entanto, a mulher vem quebrando barreiras e estereótipos na intenção de driblar a diferença que existe entre os gêneros nas organizações (CRAMER; CAPELLE; SILVA, 2008).

Porém, Bruschini (2007) aponta que a mão de obra feminina ainda se encontra em situação de precariedade e desigualdade de gêneros, em relação a remuneração e carência de registro em carteira. Em 2005 mais de 33% da força de trabalho feminino, vem sendo submetido a ambientes precários no mercado de trabalho. Mais de seis milhões de mulheres exercem trabalhos domésticos, mais de três milhões exercem atividades não remuneradas e mais de dois milhões atuam na área rural, comprovando-se “[...] em suma, a desvalorização do trabalho feminino” (LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012).

A dificuldade de ascensão da mulher em um cargo de liderança pode ocorrer em função de vários fatores. Porém vale ressaltar a necessidade de conciliação entre trabalho, família e cuidado com os filhos, que segundo Loureiro, Costa e Freitas (2012) podem ocasionar conflito e sentimento de culpa devido à ausência do lar e terceirização de serviços domésticos e tarefas maternas.

Mesmo com as transformações que ocorreram no passar dos anos, os homens continuam predominando o mercado corporativo, porém novas oportunidades surgem em vantagem da mulher que necessita conciliar a vida doméstica com a profissional. Com isso algumas organizações mantêm benefícios que ajudam as mulheres que são mães e precisam de maior maleabilidade (ROCHA-COUTINHO; COUTINHO, 2011).

A mulher que concilia trabalho e família se sente cobrada por se dedicar aos negócios e minimizar seu tempo na convivência familiar. Assim é fundamental o apoio do cônjuge nos cuidados domésticos, com os filhos e também apoio emocional. O primeiro contribui na redução de tarefas

dentro de casa e o segundo ajuda a sobrelevar sua capacidade como esposa e incentivar sua trajetória profissional (CRAMER; CAPELLE; SILVA, 2008).

## 2. REVISÃO TEÓRICA

### 2.1. Liderança Feminina

Segundo Frankel (2007) a mulher é espontaneamente líder e seus atributos são o que fazem a diferença no atual conceito de liderança, características já observadas pelas organizações que buscam novos estilos de líderes.

O estilo de liderança feminino vem se destacando na sociedade, embora nem sempre seja valorizado pelas empresas. As mulheres lideram melhor por terem objetividade em suas tarefas no trabalho, além de ter uma visão geral da realidade buscando sempre o conhecimento e ideias. As mulheres possuem qualidades próprias e conseguem influenciar as pessoas sem coagi-las, tornando o ambiente de trabalho mais agradável e propício ao desenvolvimento dos objetivos em comum (FRANKEL, 2007).

### 2.2. Liderança Feminina e a Desigualdade de Gêneros

Segundo Chiavenato (2004) liderança é o modo de conduzir o comportamento das pessoas em prol de um resultado único. O ato de liderar nada mais é que motivar, dirigir, coordenar as pessoas para atingir um objetivo específico.

Há três tipos de liderança: autocrática, democrática e liberal. O modelo de liderança autocrática é bem centralizado no líder, que mantém todas as decisões e diretrizes sob seus cuidados, não compartilha ideias e não busca ajuda com sua equipe.

A liderança democrática é quando o líder compartilha suas ideias e objetivos abertamente com o grupo e estabelece métodos de trabalho em que todos possuem a liberdade de troca e opiniões.

O estilo de liderança Liberal é totalmente aberto aos subordinados, onde as decisões do grupo são pouco influenciadas pelo líder. Nesse caso a participação do líder é somente para suporte a equipe em casos onde é necessário um feedback (CHIAVENATO, 2004).

Ainda em um conceito ultrapassado, a mulher para se destacar no mercado de trabalho busca ter características semelhantes à de seus parceiros homens, onde o modelo de liderança é mais autoritário. Segundo Gasparini (2015), a mulher não deve se preocupar com um padrão de liderança, pois suas próprias características estão sendo valorizadas no mercado de trabalho atual. A mulher é

mais sensível, tem uma percepção aguçada, segue as normas da empresa, valoriza e estimula seus liderados, e tem uma capacidade de influenciar as pessoas.

Segundo a matéria “Empresas com mais mulheres na direção tem melhores resultados” publicada no jornal O Globo em 2007, “uma pesquisa feita pela organização Catalist (The Bottom Line: Corporation Performance and Women’s Representation on Boards), as 132 empresas com maior número de mulheres em suas diretorias foram as que tiveram os melhores resultados, e as 129 companhias (LIMA, 2004) com menos mulheres na diretoria foram as que tiveram os piores resultados.

### 2.3. Desigualdade de Gêneros

De acordo com o Art. 5 da Constituição Federal (BRASIL, 1988): “Todos são iguais perante a lei. Não havendo privilégios, distinções, por motivo de nascimento, sexo raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas”. Assim contata-se na lei que todo ser humano independente de seu gênero é cabível de exercer qualquer atividade remunerada em uma organização, sem sofrer qualquer tipo de discriminação.

No Brasil a discriminação é perceptível principalmente no mercado de trabalho, onde os indivíduos com os mesmos atributos percebem salários diferentes, contudo, essa diferença salarial também ocorre em outros países (CAVALIERI; FERNANDES, 1998).

Desde os anos 70 a inclusão da mulher no mercado de trabalho vem aumentando gradativamente, com isto estão derrubando barreiras e começando a competir com os homens pelas vagas de trabalho e lutando por direitos igualitários. Não obstante, há dois indicadores importantes na desigualdade de gênero (KANAN, 2010; FONTENELE-MOURÃO, 2006).

O primeiro trata dos salários percebidos pela mulher em comparação ao do homem, que mesmo possuindo mesmo perfil educacional e experiência profissional, o salário da mulher é menor que do homem. Segundo os Dados por Amostra de Domicílios (PNAD) (IBGE, 2012), o rendimento médio de trabalho dos homens foi de R\$1698,00 e das mulheres de R\$1238,00. O segundo refere-se á ocupação da mulher em funções de liderança nas organizações. Na pesquisa realizada pelo IBGE (2013) constatou-se que o acesso de mulheres com 25 anos de idade aos cargos de direção e gerencias é menor em comparação aos dos homens nessa mesma faixa etária: 5% para mulheres e 6,4% para os homens.

Segundo Cambota e Pontes, (2004), existe outro tipo de discriminação conhecido por “segregação ocupacional” que se refere aos trabalhadores igualmente produtivos com diferentes oportunidades de ocupar empregos de maior remuneração.

De acordo com (BENZE; FILHO, 2003), a mulher no mercado de trabalho enfrenta diferenças na remuneração em todas as áreas dentro da organização, mesmo possuindo um histórico acadêmico relativamente melhor em relação aos homens. Frequentemente as mulheres são rejeitadas, em relação a promoções nas empresas e conseqüentemente acabam não ocupando cargos superiores.

Há ainda uma ligação entre o trabalho feminino e os baixos salários, onde as profissões de mais predominância feminina são relativamente mal remuneradas, como exemplo as áreas de letras e serviço social (GUEDES; ALVEZ, 2004).

Reis (2017) ressalta que nos últimos anos houve um crescimento significativo de profissionais do gênero feminino em áreas administrativas no Brasil. O referido estudo utiliza-se da pesquisa realizada pelo CFA (Conselho Federal de Administração) e CRA's (conselho Regionais de administração) onde levantaram-se dados que foram apurados em pesquisas realizadas nos últimos 21 anos. Esses dados mostram o crescimento contínuo das mulheres em ambientes administrativos, para ter-se uma ideia no ano de 1995 elas equivaliam a 21% e em 2015 chegaram ao índice de 34%. É verdade que o gênero masculino ainda é predominante, mas a comprovar-se a tendência, num curto período, esta predominância masculina tenda a diminuir sendo possível até inexistir (MELLO; KREUZ; FAUZE, 2016).

## 2.4. Carreira Feminina e o Mercado de Trabalho

O termo carreira vem do latim “via carraria” que significa caminho, estrada e percurso. Nos dias atuais essa definição pode empregar-se a carreira profissional que também é o caminho, estrada que cada pessoa constrói ao longo da sua vida profissional (REIS, 2017).

Segundo Dutra (1996) a carreira deve ser compreendida como sequência de posições e trabalhos realizados pelas pessoas e não como um caminho severo a ser seguido. A conciliar o desenvolvimento das pessoas com o da empresa é o que chamamos de carreira. Já (REIS et al., 2017) a carreira está ligada ao sentimento de estar se desenvolvendo profissionalmente, e grande parte das pessoas organizam e analisam o que realmente almejam na trajetória que o levam para a realização pessoal e profissional.

A mulher quando instruída para ser dona de casa, mãe e esposa. Tal situação a colocava dependente da figura masculina. O objetivo da mulher era se casar e constituir uma família, com isso o homem era responsável pela renda familiar. Ainda que essa realidade exista, a mulher vem buscando ao longo das décadas a complementação da renda familiar, a dominância no mercado de trabalho e o desenvolvimento profissional (SALVAGNI; CANABARRO, 2015).

Um fator de grande importância para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é a paralisação econômica, aumento da inflação e as mudanças nas estruturas no emprego, ressaltada no Brasil na década de 80 (LEONE, 1997). Ao buscar oportunidades no mercado de trabalho a mulher tem como objetivo evitar o empobrecimento das famílias, aumentando a renda.

Probst (2003 et al., 2010) ressalta que a perspectiva no século 20, é que as mulheres ultrapassem o número de homens nas organizações, ou seja, a mulher vem conquistando espaço no mercado de trabalho.

De acordo com os dados da Relação Anual, Quadro 1: Emprego por gênero de Informações Sociais (RAIS), base de dados do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE – que fornece anualmente informações sobre o mercado de trabalho formal brasileiro, como já citado no ano de 2012, a participação das mulheres no emprego formal, nos graus de instrução mais elevados, é superior aos dos homens.

A mulher tem procurado investir mais em educação, buscando vantagens em relação aos homens no mercado de trabalho (KANAN, 2010). Essa busca por qualificação é essencial para alcançar objetivos concretos em relação à carreira profissional.

Quadro 1: Emprego por gênero

| <b>Graus de Instrução</b> | <b>Masculino</b>  | <b>Feminino</b>   | <b>Total</b>      |
|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Médio Incompleto          | 2.405.322         | 1.286.720         | 3.692.042         |
| Médio Completo            | 11.664.808        | 9.331.484         | 20.996.292        |
| Superior Incompleto       | 912.608           | 988.777           | 1.901.385         |
| Superior Completo         | 3.501.153         | 4.945.708         | 8.446.861         |
| <b>Total</b>              | <b>18.483.891</b> | <b>16.552.689</b> | <b>35.036.580</b> |

Fonte: RAIS, 2012.

Para Botelho (1999) as mulheres se preocupam mais com a sua carreira. A mulher tem um melhor desenvolvimento numa rede de contatos, onde se sobressai em atividades em grupo, por serem mais organizadas e suas principais características são: acessibilidade, humildade, dominação, objetividade e sensibilidade.

## 2.5. Conflitos Existentes no Desenvolvimento Profissional da Mulher

Segundo Reis (2017) há vários conflitos presentes no caminho para o desenvolvimento profissional da mulher. Em determinado momento a mulher tem que optar entre a maternidade e sua carreira profissional e apesar de ter uma visível melhora nas estruturas das organizações, onde a flexibilização de horários e até mesmo o home office contribuem para minimiza-los, esses conflitos continuam existindo.

Conforme figura 1 a redução da fecundidade no Brasil é notória, as mulheres estão tendo menos filhos. As famílias estão diminuindo e com isso, as tarefas do lar também ficam menores, facilitando o papel da mulher como mãe e trabalhadora.

Figura 1: Taxa de fecundidade no Brasil



Fonte: IBGE - Projeção da População do Brasil, 2013.

Nos últimos dez anos as mulheres trabalhadoras continuam responsáveis pelas atividades do lar, cuidado com os filhos, cônjuge e outros membros da família (BRUSCHINI, 2007). Isso eleva as responsabilidades da mulher em cuidar da carreira e da casa e muitas não conseguem conciliar todas as tarefas.

As mulheres que possuem cargos executivos em grandes organizações contam com a ajuda de profissionais para cuidar das tarefas domésticas e dos filhos (babás, empregadas), com isso, os afazeres diários não impactam na rotina da mãe, porém ainda é de responsabilidade da mesma a criação educação dos filhos. Ainda existe outro conflito que surge no momento em que a renda fa-

miliar não é suficiente, ou seja, a mulher tem que optar em trabalhar para complementar o salário do cônjuge. Em consequência disso, a família terá mais estabilidade econômica (REIS, 2017).

### 3. MÉTODO DE PESQUISA

De acordo com Silva e Menezes (2005), existem as chamadas formas clássicas de pesquisa, dentre as quais se destaca a pesquisa aplicada, e está relacionada aos objetivos determinados na situação em estudo. Do ponto de vista de sua natureza, a pesquisa classifica-se como aplicada, buscando gerar conhecimentos de mulheres em cargos de lideranças nas organizações, para aplicação prática dirigida a solução de problemas ou oportunidades.

Logo, do ponto de vista da forma de abordagem do problema segundo Silva e Menezes (2005), será uma pesquisa qualitativa e quantitativa, onde o foco da pesquisa está na abordagem dos desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão da carreira profissional.

Sob a ótica de seus objetivos, citados por Gil (2002), será uma pesquisa exploratória, tendo em vista que o tema da inserção da mulher em cargos de liderança precisa ser mais bem revelado. Será analisado como um estudo de caso, sempre de acordo com outras fontes que darão base ao tema abordado.

Por conseguinte, do ponto de vista dos procedimentos técnicos a serem utilizados, Gil (2002) apresenta três denominações que serão reproduzidas nesta pesquisa: a bibliográfica de fontes primárias e secundárias, e de levantamento.

A população será as profissionais femininas que atuam nas organizações. A amostra será as 73 alunas do 8º semestre do curso de Administração na IES (Instituição Ensino Superior) do interior do estado de São Paulo. Para as amostras intencionais foram escolhidas mulheres que exercem ou não cargos de liderança.

Será realizado questionário de múltiplas escolhas, fechadas com uma série de respostas possíveis. Para a tabulação e análise de dados coletados, por meio dos instrumentos citados anteriormente, foram utilizados instrumentos computacionais, onde a tabulação e análise dos dados coletados foram feita por meio de instrumentos computacionais.

### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostragem da pesquisa foi realizada com 73 alunas do 8º semestre do curso de Administração no IES (Instituição Ensino Superior) do interior do estado de São Paulo, usando como instru-

mento de pesquisa um questionário no qual analisamos em percentuais, os desafios e conflitos da mulher na ascensão da carreira profissional.

#### 4.1. Direitos Iguais

O gráfico 1 apresentada relata se a mulher acredita ter os mesmos direitos iguais ao do homem no mercado de trabalho, já que em algumas situações tal diferença é perceptível.

Gráfico 1: Direitos iguais



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Constata-se que 81% das mulheres acreditam ter os mesmos direitos iguais que os homens no mercado de trabalho. Segundo (KANAN, 2010; FONTENELE-MOURÃO, 2006) a inclusão da mulher no mercado de trabalho desde os anos 70 vem aumentando, e em decorrência desse aumento, as barreiras estão diminuindo e as mulheres vêm conquistando direitos iguais.

#### 4.2. Reconhecimento do Líder

No gráfico 2 foi levantado a questão da diferença de remuneração da mulher e do homem perante as organizações e se as mulheres acreditam que seu salário é compatível com a função que exerce.

**Gráfico 2: Salário compatível**



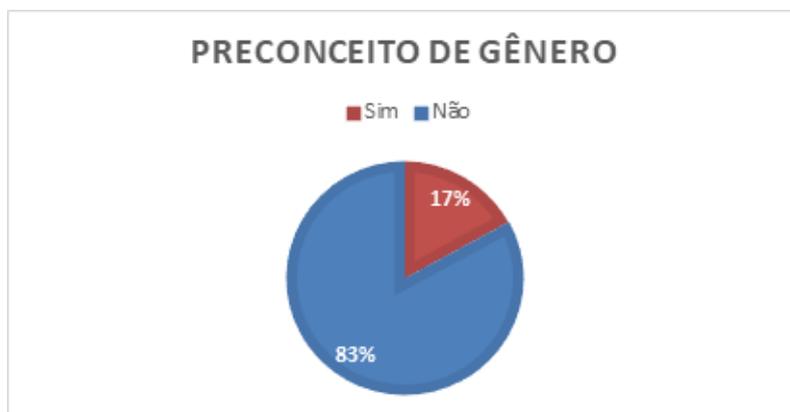
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Aponta-se que 56% das mulheres acreditam que seu salário é compatível com a função que exerce. Mesmo sendo um fator bastante relevante, percebe-se que a busca da mulher por espaço nas organizações vem crescendo. Mas, ainda há uma diferença, pois 44 % acreditam que seus salários não são compatíveis. Benze e Filho (2003) destacam que a mulher vem enfrentando diferenças na remuneração em relação aos homens no mercado de trabalho, mesmo com habilidades e formação acadêmica bem semelhantes.

### 4.3. Preconceito de Gênero

Nesta análise, o dado levantado buscou-se apurar se as mulheres entrevistadas sofrem preconceito de gênero nas organizações.

**Gráfico 3: Preconceito de gênero**



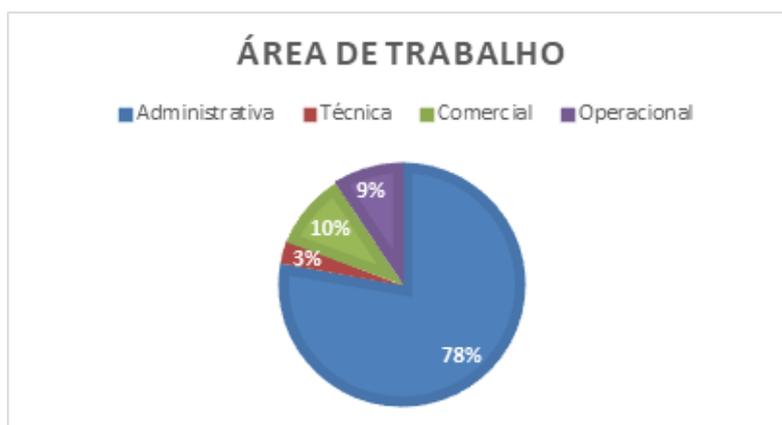
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Verifica-se que, 83% das entrevistadas relatam não sofrer preconceito de gênero, mas identifica-se que 17% ainda sofrem. Probst (2003 et al., 2010) ressalta que a perspectiva no século 20, é que as mulheres ultrapassem o número de homens nas organizações, ou seja, a mulher vem conquistando espaço no mercado de trabalho. Diante disso, o preconceito tem diminuído devido a esse aumento na representatividade que foi citado por Probst (2003 et al., 2010).

#### 4.4. Área de Trabalho

O gráfico 4 buscou conhecer a área que possui mais atuação de mulheres no mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Campinas, demonstrando o interesse das alunas do curso de Administração.

Gráfico 4: Área de trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Entre as opções, destaca-se que a área Administrativa onde 78% das questionadas informam realizar suas atuações profissionais. Estes dados estão em conformidade com a pesquisa realizada por Reis (2017), onde este afirma que entre os indivíduos que possuem vínculo empregatício, 81% destes ocupam funções ligadas a cargos administrativos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foi analisado o contexto da ascensão da mulher no mercado de trabalho, buscando direitos igualitários perante a sociedade e nas organizações.

A busca da mulher por oportunidades iniciou-se a partir da Revolução Industrial, onde estas tiveram que sair dos lares para as indústrias por necessidade e aumento na renda familiar, nessa trajetória a mulher enfrentou muitos desafios e conflitos.

Um dos conflitos enfrentados pela mulher foi conciliar trabalho e família, visto que há grandes cobranças em relação a criação dos filhos e cuidados do lar. Na pesquisa realizada com as alunas do curso de administração, teve como fundamento ressaltar que no atual cenário os paradigmas vem se quebrando.

Com o passar dos anos a mulher foi aperfeiçoando-se e construindo uma formação acadêmica igual ou superior ao dos homens. Embora percebe-se que no mercado de trabalho ainda existe desigualdade de gênero, na pesquisa notou-se que a cada dia a mulher vem conquistando seu espaço e destacando-se na carreira profissional dentro das organizações.

O estudo foi significativo diante do antigo cenário de desigualdade de gêneros dentro das organizações. Distante de concluir, sugere-se que sejam realizadas outras pesquisas com um número maior de respondentes e em outras localidades afim de obter resultados mais expressivos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENZE, R. P.; FILHO, E. E. (2003). *A Mulher em Cargos Gerenciais: aspirações e realização profissional, remuneração e cargos ocupados*. XXIII Encontro Nacional de Eng. de Produção, Ouro Preto, MG, Brasil.

BOTELHO, J. M. (1999). *Mulheres Cuidam Melhor da Carreira*. *Jornal Carreira e Sucesso*.

BRASIL (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. [S.l.].

BRASIL (2012). *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Brasília, DF, Brasil.

BRUSCHINI, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cad. Pesqui.*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. (2006). *Discriminação por gênero Intra-Ocupações no Brasil, Em 2004*. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambu - MG – Brasil. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1647/1609>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. (1998). Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Revista de Economia Política*, v. 18, n. 1.

CHIAVENATO, I. (2004). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Elsevier - Campus.

CRAMER, L.; CAPELLE, M. C.; SILVA, L. A. *A inserção da mulher no mundo dos negócios: construindo uma identidade*. Associação Educacional Dom Bosco, 2008. Disponível em: <<http://www.ufop.br/ichs/conifes/anais/OGT1301/htm>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

DUTRA, J. S. (1996). *Administração de Carreira: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. (2006). *Mulheres no Topo de Carreira: flexibilidade e persistência*. Brasília, DF, Brasil: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

GASPARINI, C. (2015). *O que diferencia as mulheres em cargos de chefia?* Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-que-diferencia-as-mulheres-em-cargos-de-chefia/>>. Acesso em: 03 dez. 2017.

GIL, A. C. (2002). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 4. ed.

GUEDES, M. D. C.; ALVEZ, J. E. D. (2004). *A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: particularidades do grupo com nível universitário*. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Caxambú-MG – Brasil. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1307/1271>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE (2012). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD*. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE (2013). *Diferença salarial entre homens e mulheres aumenta conforme grau de escolaridade*. Agência Brasil. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/11/diferenca-salarial-entre-generos-aumenta-conforme-grau-de-escolaridade>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

KANAN, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organização e Sociedade*, Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257.

LEONE, G. G. (1997). *Curso de Contabilidade de Custos*. São Paulo, SP, Brasil: Atlas.

LIMA, M. E. B. D. (2004). *Mullher e Mercado de Trabalho*.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. D. S. A. D.; FREITAS, J. A. D. S. B. E. (2012). Trajetórias Profissionais de Mulheres Executivas: Qual o preço do sucesso? *Revista de Ciências da Administração*, Santa Catarina, v. 14, n. 33.

MALVESTIO, A. (2016). O que é preciso saber sobre as mulheres da geração milênio. HBR Brasil. Disponível em: <<http://hbrbr.uol.com.br/o-que-e-preciso-saber-sobre-as-mulheres-da-geracao-milenio/>> Acesso em: 29 nov. 2017.

MELLO, S. L.; KREUZ, M.; FAUZE, M. N. (2016). *Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRA: desempenho de treinamento e oportunidades de trabalho: da administração e do tecnólogo*. CFA/CRA, Brasília.

O GLOBO. (2007). *Empresas com mais Mulheres na Direção têm Melhores Resultados*. Por: Redação. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/empresas-com-mulheres-na-direcao-tem-melhores-resultados-diz-estudo-4151412>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

PROBST, E. R. et al. (2010). *Diversidade na Organizações: construindo um olhar sobre a evolução da mulher no contexto organizacional*. XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

REIS, T. A. (2017). *Estudo do Perfil e Expectativa de Carreira dos Alunos Ingressantes em Administração*. UNIMEP. Piracicaba.

ROCHA-COUTINHO, M. L.; COUTINHO, R. R. (2011) *Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios*. Scielo.com, Lisboa, p. 61-79. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/11/diferenca-salarial-entre-generos-aumenta-conforme-grau-de-escolaridade>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. (2015). Mulheres Líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, SP, Brasil, v. 6, n. 2, p. 88-110.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. (2005). *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação*. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 4. ed.