

Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa

Abdias Fernandes Cordeiro Neto

Pesquisador da Faculdade Maurício de Nassau de João Pessoa (Brasil)

abdias.netoadm@gmail.com

Ítalo Guimarães

Professor do Instituto Federal Goiano (Brasil)

italo.guimaraes@ifgoiano.edu.br

Lindoal Luiz de Oliveira

Professor do Instituto de Educação Superior da Paraíba e da Faculdade Maurício de Nassau de João Pessoa (Brasil)

luizfaculdades@gmail.com

Resumo

O presente estudo aborda as perspectivas e desafios enfrentados pelas mulheres na construção de seu plano de carreira. Assimilando quais tipos de preconceitos, opressões e vergonhas enfrentadas no dia a dia para conquistar seu desenvolvimento e atingir o ápice de sua carreira. O objetivo geral da pesquisa foi descrever como as universitárias realizam um plano de carreira. A base teórica da pesquisa sustenta-se em artigos, monografias, revistas e instituições que enfatizam sobre a temática. A coleta de dados realizou-se com a participação de 100 (cem) universitárias, na cidade de João Pessoa, onde 78% das participantes têm entre 18 a 27 anos, 71% afirmam que já testemunhou uma demissão após a gravidez. A metodologia parte de uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa, coletando dados no ambiente real. As instituições reguladoras atuam para que os valores das mulheres no mercado de trabalho continuem promovendo e aperfeiçoando as regras estabelecidas.

Palavras-Chave

Mulher no mercado de trabalho; Plano de carreira; Mercado de trabalho; Gravidez no trabalho

Women in the labor market: higher education and construction of a career plan in João Pessoa

Abstract

This scientific article discusses the prospects and challenges faced by women in the development of your career plan. Assimilating what kinds of prejudice, oppression and shame faced on a daily basis to achieve their development and reach the pinnacle of his career. The purpose of the research is to describe how university students make a career plan. The theoretical basis of the research is based on articles, monographs, scientific journals and institutions that emphasize the theme Data collection was with 100 (one hundred) university students, in João Pessoa, where 78% of the participants are between 18 and 27 years old. 71% say they have witnessed a resignation after pregnancy. The methodology used was descriptive of quantitative approach, collecting data in the real environment. Regulatory institutions work to ensure that women's values in the labor market continue to promote and improve the established rules.

Keywords

Woman in the job market; Career path; Labor market; Pregnancy at work

Mujeres en el mercado laboral: educación superior y construcción de un plan de carrera en João Pessoa

Resumen

Este estudio aborda las perspectivas y desafíos que enfrentan las mujeres en la construcción de su plan de carrera. Asimilar a qué tipo de prejuicios, opresiones y vergüenzas te enfrentas a diario para lograr tu desarrollo y alcanzar la cima de tu carrera. El objetivo general de la investigación fue describir cómo los estudiantes universitarios llevan a cabo un plan de carrera. La base teórica de la investigación se sustenta en artículos, monografías, revistas e instituciones que enfatizan el tema. La recolección de datos se llevó a cabo con la participación de 100 (cien) estudiantes universitarios, en la ciudad de João Pessoa, donde el 78% de los participantes tienen entre 18 y 27 años, 71% afirma que ya ha presenciado un despido después del embarazo. . La metodología parte de una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, recolectando datos en el entorno real. Las instituciones reguladoras trabajan para asegurar que los valores de las mujeres en el mercado laboral continúen promoviendo y mejorando las reglas establecidas.

Palabras clave

Mujeres en el mercado laboral; Plano de carrera; Mercado de trabajo; Embarazo en el trabajo

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Ítalo Guimarães - Instituto Federal Goiano.
GO-154, km 218 - Zona Rural, Ceres - GO, 76300-000, Brasil. **URL:** <https://www.ifgoiano.edu.br/ceres/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 15/04/2020 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 05/10/2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v12i1.48035>

Introdução

Antes da Revolução Industrial no século XVIII as mulheres tinham como papel principal cuidar de seu lar, preocupando-se com os trabalhos domésticos, a produção de artesanato e a agricultura familiar. Tais deveres causava empecilhos as mulheres de capacitar-se na educação e profissionalmente. Com a chegada das indústrias as mulheres passaram a valorizar sua carreira profissional, reduzindo suas preocupações com o lar, mas ainda com apreensão em sua carreira as mulheres ocupam um menor número de cargos de chefia, e as pretensões salariais em muitas empresas são menores em comparação a dos homens (PROBST; RAMOS, 2003).

Em algumas empresas é habitual oferecerem um plano de cargos e salários ajudando o colaborador a construir seu plano de carreira tencionando quais serão seus passos futuros na organização, mantendo um empregado que por sua vez passou por todos os níveis hierárquicos. Entretanto, outras empresas acabam não oferecendo tais benefícios aos seus colaboradores causando muitas vezes a insatisfação (SOCHODOLAK; MELO JUNIOR, 2008).

A presente pesquisa aborda as reflexões construídas pela sociedade sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no atual momento, assimilando quais tipos de preconceitos, opressões e vergonhas enfrentadas no dia a dia para conquistar seu desenvolvimento e atingir o ápice de sua carreira, o presente estudo é importante para que as mulheres possam visualizar as dificuldades confrontadas no âmbito profissional.

A mulher tem deixado aquela imagem de cuidar da casa e dos filhos e hoje detêm o símbolo de mulher corporativa. Dia após dia, mulheres têm se preocupado com o seu perfil profissional buscando qualificação e o reconhecimento das Organizações. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), atualmente encontramos um número maior brasileiras no ensino superior, em 2010, representam cerca de 12,50%, enquanto homens apresentam apenas 9,95%, mas no mercado de trabalho encontramos mais de 51 milhões de homens economicamente ativos, enquanto as mulheres são quase 40 milhões (IBGE, 2010). Desta maneira repara-se que ainda existem diversos empecilhos para que a mulher possa entrar no mercado de trabalho. De acordo com essas estatísticas abordaremos o seguinte questionamento: como as mulheres que estão inseridas no ensino superior realizam um plano de carreira?

O objetivo geral da pesquisa é descrever como as mulheres que cursam o ensino superior realizam um plano de carreira. Com isto, foram delimitados três objetivos específicos a se compreender: (a) apresentar a participação da mulher no ensino superior e quais perspectivas sobre o plano de carreira; (b) distinguir fatos que dificultam a construção do plano de carreira da mulher no mercado de trabalho; (c) identificar as dificuldades das mulheres que desejam atingir cargos de chefias no trabalho no qual atuam.

Diante disto, a pesquisa científica estuda os objetivos citados e quais são seus planos e perspectivas para atingir esse objetivo em suas carreiras. A viabilidade da realização desta pesquisa é possível devido a ferramenta *online*, “Formulário *Google*”. Apresente pesquisa ajudará as mulheres a compreender o plano de carreira e quais as perspectivas e realidades presentes no mercado de trabalho de João Pessoa.

1. Referencial Teórico

1.1. A inclusão da mulher no ensino superior no Brasil

De acordo com Cunha (1980 *apud* GISI, 2006), a caminhada da educação superior anda em conjunto com o enquadramento socioeconômico, claramente nota-se que o nível superior no Brasil é continuamente assegurado para poucos. As famílias da alta sociedade na época que tinha acesso aos ensinamentos de filosofia e teologia. Em 1759 a educação superior é suspensa, logo em seguida é extinta pela direção do colégio. A educação retorna a ser desenvolvida com a chegada da família real em 1808, com a construção de um novo ensino com finalidade de formar profissionais.

Conforme Abicalil *et al* (2014), no decorrer dos anos houve muitos avanços no país em diversos pontos como por exemplo, política educacional, melhoria e acessibilidade ao serviço público, entre outros, mas ainda presente as falhas na desigualdade econômicas e sociais no Brasil afetando a educação. Entre os avanços a Emenda Constitucional 59/2009, concede forças ao direito à educação oferecendo o Plano Nacional de Educação (PNE).

De acordo com Machado e Cury (2002, p. 3), “Um dos passos desse caminho é obrigação legal e planejada de uma progressiva universalização do ensino médio (art. 208, II da CF) e o prolongamento de sua obrigatoriedade, de acordo com a LDB, art. 4, II e confirmada no Plano Nacional de Educação na Metas No. 1”.

No Brasil os cursos das instituições brasileiras de ensino superior evidenciam a construção de um gênero para determinadas áreas de cursos, como exemplo, o curso de ciências da computação ou engenharia onde se destaca a presença do gênero masculino por sua vez os cursos de saúde como enfermagem, por exemplo, visualizamos que a presença do gênero feminino se destaca. O movimento feminista iniciou-se âmbito acadêmico em meados de 1970, a ação tinha como objetivo a lutar contra as desigualdades entre os gêneros. A movimentação do grupo feminista tinha como objetivos o desmanche do modelo convencional onde a mulher por sua vez não tinha muitas oportunidades acadêmicas (BATISTA; MOREIRA; OLIVEIRA, 2018).

1.2 A inclusão e a evolução da mulher no mercado de trabalho

A falta de emprego no Brasil é uma das vertentes mais questionadas pela população, o trabalhador sofre com dificuldades visíveis de ingressar no mercado pois há falta de apoio na qualificação da mão de obra, desde as bases do ensino fundamental, portanto, o desemprego tem um alto índice. Lutando contra a atual desestruturação de mercado o brasileiro tem enfrentado o desemprego a de várias formas fazendo com que os trabalhos autônomos e até mesmo trabalhos não acobertados pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) e nem com assinatura em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Segundo Leone *et al* (2008, p. 234):

“Essa generalizada desestruturação do mercado de trabalho está relacionada com o que, no Brasil, se chamou de capitalismo selvagem, pois o Estado utilizou todo o poder de centralização de recursos para apoiar a acumulação de capital e dedicou muito menos recursos para a construção das condições que permitissem que o avanço produtivo, decorrente daquela acumulação de capital, fosse a base de sustentação do progresso social.”

Historicamente a mulher luta pelo seu espaço no mercado de trabalho onde essa batalha vem se consolidando a cada dia que se passa. A mulher é marcada por vários tipos de preconceitos no âmbito profissional, seja por confiança a entrega da tarefa a ser bem realizada ou por questões “benefícios” entregues por lei regidas em nossa constituição (como o período final de gestação e o tempo dado para amamentação da criança).

De acordo com Baylão e Schettino (2014, p. 2):

“A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias, onde trazendo definitivamente, a mulher na produção”.

Mesmo com a inicialização da inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho muitas mulheres ainda temiam o posicionamento ou o julgamento de seus maridos e da sociedade capitalista da época. A luta da mulher pelo seu espaço é visada primeiramente como redução nos custos de mão de obra para os empresários, na Revolução Industrial onde as máquinas substituíram a força física do gênero masculino e as tarefas passaram a ser de intermediação entre máquina/ser humano, muitas organizações tendem-se a contratação da figura feminina, pois além da redução do custo salarial, também é visado os comportamentos abordados pela mulher na época, que para os grandes empresários eram mais fáceis de manusear seus pensamentos e ações, pois

na época as mulheres não tinham o mesmo nível de qualificação e formação profissional igual ao homem (TOITIO, 2008).

As mulheres viviam em uma cúpula onde deveria manter o casamento com seu marido, onde seu cônjuge era tido como uma autoridade e assim mantém a subordinação e a total responsabilidade da criação e cuidados dos filhos, muitas vezes sofrendo por parte da opressão machista (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

1.3. Os direitos da mulher no mercado de trabalho

O povo brasileiro é marcado por um período de escravidão, não havia formas de defender as pessoas dos proprietários de fazendas e das formas que os mesmos trabalhavam. Segundo Marques (2013, *apud* SOARES; MARCARI; DA FONSECA, 2017, p. 118), “a escravidão é a primeira forma de trabalho conhecida. Nesta fase, não encontramos direitos, pois os escravos não eram considerados pessoas capazes de adquiri-los”.

Após a abolição dos escravos, foi concedida a primeira constituição em 1824 que garantia alguns dos direitos civis e políticos, mas nada que se asseguram os direitos trabalhistas. No decorrer dos anos com a mão de obra assalariada e o crescimento na quantidade de trabalhadores e empregadores, a República do Brasil teve a necessidade de certificar itens que regularizasse os devidos fins, com a criação de decreto nº 979 de 1903 que protegiam os direitos dos trabalhadores e estabelecia as ordens ao sindicato de trabalhadores e empresas do ramo rural, de mesma forma o decreto nº 1637, de 1907 que ajudava na regularização dos trabalhadores urbanos (PINHO; BEZERRA, 2017).

No decorrer da primeira Guerra Mundial muitos imigrantes passaram a adotar o Brasil como refúgio, portanto, no passar dos anos muitas famílias ricas e também da classe dos trabalhadores exigiam melhores condições de trabalho, para isso eram necessárias várias adaptações nas leis regentes da época. Vargas era um homem que tinha em seus planejamentos uma concretização do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, criados no início de seu governo tornou-se possível a criação dos Ministérios e fez com que houvesse uma redução na quantidade de decretos criados. Com a criação de uma constituição no Brasil (1934) há um tratamento particular dos direitos trabalhistas. Adaptando-se em decorrer do tempo à constituição brasileira foi atendendo as necessidades dos trabalhadores e tendo novos benefícios como a criação do repouso semanal remunerado (art. 157, VI), ao 13º salário (Lei nº 4.266/63), direito a greve (art. 158) entre outros direitos (CÊGA; GUILHERME, 2012).

Ao longo dos anos mulheres sofrem com preconceitos, assédios sexuais e morais e discriminação por gênero dentro de empresas. A gravidez no trabalho é um dos fatores que efetiva um dos atos

inadequados que por sua vez partem de homens que são “colegas” de trabalho das vítimas, mas por infelicidade existem mulheres que efetua tais ações também contra seu próprio gênero. No período de recrutamento e seleção de uma organização muitas empresas impõem questionamentos às candidatas como, por exemplo: “Possui filhos?”, “Qual a idade de seus filhos?”, “Está grávida?”, entre outros tipos de indagações impostas. Muitas das vezes tais fatores não permite a admissão como também pode causar a demissão da mulher, segundo a Lei nº 12.812, de 2013, Art. 391 da CLT “Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez” (BRASIL, 1943).

No Art. 391-A da Consolidação de Leis do trabalho (CLT) afirma:

A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea **b** do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1943).

Após décadas as mulheres de luta, neste momento, conseguem evidenciar mais a sua participação no mercado de trabalho em contrapartida de dificuldades e obstáculos em sua carreira, os conflitos em suas caminhadas desenvolveram-se a mulher contemporânea firme em sua autovalorização em busca da igualdade no ambiente profissional e remuneração. No panorama cultural do país as mulheres são tidas como o “sexo frágil”, emotivas, e outras características que menospreza a profissional. No ambiente corporativo constantemente as mulheres passam por período de gravidez, algo peculiar do gênero que ocasionalmente sofrem por parte dos empresários e colegas de trabalhos repreensão, pois a mulher é vista como despesa e que causará uma lacuna no quadro funcional da organização em algum período de tempo. Na visão da CLT homens e mulheres devem ser tratados com isonomia, ter direitos e deveres iguais, mas na prática esses termos são descumpridos (TEODORO *et al*, 2013).

1.4. Planos de carreira, gestão e liderança no ambiente profissional

Com passar dos anos as empresas buscam por pessoas com competências e atribuições que possam contribuir e desenvolver-se junta a elas, mas a cada dia que se passa o mercado tem exigido ainda mais do colaborador fazendo com que os profissionais busquem a qualificação dos seus conhecimentos técnicos e aplicáveis, pois no mercado onde a tecnologia ajuda na produção, por exemplo, a necessidade de um bom profissional com capacidade de gerir a máquina é essencial. Nas empresas industriais a área de produção é uma das mais importantes, logo com a perda de um colaborador a produção irá perder o ritmo, sendo assim se essa perda for de grande escala a empresa terá um prejuízo gigantesco, pois do período de seleção e treinamento, custa tempo

e recursos. Algumas empresas pecam no tratamento com seus funcionários e fazem com que a satisfação e a qualidade de vida no trabalho atrapalhem o desenvolvimento profissional e assim levando a má produtividade e sucessivamente as perdas de vários colaboradores (PAVANELLO; JAEGER, 2016).

Nas organizações em que a gestão de pessoas é valorizada o caminho é diferente a empresa deve estabelecer as habilidades primordiais de um colaborador para que um grupo de pessoas com as mesmas competências trabalhem em conjunto com o intuito de agregar valor no decorrer de suas tarefas. No decorrer dos anos de nossa carreira profissional os caminhos que traçamos nem sempre é o que seguimos, pois muitas das vezes o trajeto pode se diferenciar, por exemplo, quando surge uma oportunidade de crescimento na empresa decidimos trocar e área de atuação e nem sempre queremos voltar ao que já foi planejado, muitas das vezes acabaram descobrindo novos desafios e oportunidades (DUTRA *et al*, 2000).

2. Metodologia

A pesquisa parte da curiosidade do ser humano onde o indivíduo é condicionado a descobrir novos feitos, onde se encontra problemas pelo caminho, mas há uma procura e sucessivamente uma solução para esta questão. (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Segundo Silva e Menezes (2001, p. 3): “Nesta etapa você irá definir onde e como será realizada a pesquisa. Definirá o tipo de pesquisa, a população (universo da pesquisa), a amostragem, os instrumentos de coleta de dados e a forma como pretende tabular e analisar seus dados.”.

A pesquisa trata-se de uma amostra por conveniência, não exigindo-se um critério de quantidade na pré-seleção do público alvo a estudado.

O tipo de classificação da pesquisa é forma **descritiva** onde se caracteriza pela averiguação da coleta de dados feita por a pesquisa científica, assim identificando e esclarecendo a problematização, (HEERDT, LEONEL, 2006).

Abordagem apresentada na pesquisa trata-se de uma coleta de dados **quantitativa** onde as informações são mensuráveis, fazendo com que um número 100 mulheres na cidade de João Pessoa. Apresentado em porcentagem para descrever dos dados e coletar os resultados desejáveis para contribuição da pesquisa científica (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

Quadro 1 – Quadro Metodológico

Classificação da Pesquisa	Descritiva	KAUARK; MANHÃES; MEDEIRO (2010); PRODANOV, FREITAS (2013); HEERDT (2006)
Abordagem da Pesquisa	Quantitativa	KAUARK; MANHÃES; MEDEIRO (2010)
Procedimentos	Pesquisa de Campo	ZANELLA (2009)
Coleta de dados	Questionário	ARAGÃO; MENDES NETA (2017)

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

A técnica para coleta de dados da pesquisa efetuada neste trabalho científico refere-se à aplicação de **questionário** com o público alvo da pesquisa, que são, as universitárias de João Pessoa. Sendo utilizado a construção de questionário fechado, construídos na plataforma **online** “formulários **google**” obtendo 17 questionamentos de alternativas objetivas. Na construção de seu questionário o investigador pode aplicar às questões fechadas, baseadas nas decisões dos assuntos que o pesquisador quer tratar, delimitando os assuntos e sendo sempre objetivo com os questionamentos (ARAGÃO; MENDES NETA, 2017).

A **pesquisa de campo** é realizada com coletas de dados feita pelo pesquisador, onde será coletado no ambiente real. Nas universidades da cidade de João Pessoa, apresenta-se a presença das femininas para realizar a pesquisa em campo real. (ZANELLA, 2009).

3. Resultados

No presente ponto será exibido os resultados da pesquisa aplicada com mulheres estudantes universitárias na cidade de João Pessoa. A pesquisa foi efetuada de forma **on-line**, aplicada pela ferramenta “formulário **google**”.

Quadro 2 – Quadro Demográfico

INDAGAÇÕES	RESPOSTAS	
FAIXA ETÁRIA	18 - 22 anos	47%
	23 - 27 anos	31%
	28 - 32 anos	11%
	33 - 37 anos	6%
	Mais de 38 anos	5%
PERÍODO NA FACULDADE	P1 - P3	12%
	P4 - P5	12%
	P6 - P7	40%
	P8 - P9	25%
	P10 ou mais	9%
	Concluí	2%
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	Superior Incompleto	81%
	Superior Completo	16%
	Pós-Graduação	3%
	Mestrado	0%
	Doutorado	0%
MAIS DE UMA FORMAÇÃO?	Não	84%
	Sim	16%
ESPECIALIZAÇÃO?	Nenhuma	94%
	Pós-graduação	6%
	Mestrado	0%
	Doutorado	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Quadro 2 é exposto os dados coletados a partir pesquisa, buscando conhecer o perfil das mulheres que responderam ao questionário *on-line*. Referente a faixa etária observa-se que há uma superioridade de mulheres entre 18 a 22 anos, representando 47% das estudantes; sucessivamente, entre 23 a 27 anos com 31%; 28 a 32 anos com 11%, 33 a 37 anos com 6%; mais de 38 anos 5% das respostas.

De acordo com Oliveira (2010), a geração Y nominada de geração da Internet, pessoas que nasceram entre os anos 80 até o ano de 1999. São jovens que buscam o imediatismo e prezam a informalidade no seu estilo de vida, entretanto, entrega-se ainda jovem as responsabilidades de um mundo adulto, entrando muito recente em cursos superiores e carreiras profissionais.

Quadro 2 apresenta-se, sobre seu nível de escolaridade das mulheres, buscando reconhecer o perfil escolar das mulheres, procedem as informações coletadas; superior incompleto 81%; superior completo 16%; pós-graduação 3%; mestrado 0%; doutorado 0%.

No quadro 2 identifica-se qual período as universitárias se encontram no decorrer do seu curso, as informações coletadas resultam; P1-P3 12%; P4-P5 12%; P6-P7 40%; P8-P9 25%; P10 ou mais 9%; concluí 2%.

No quadro 2, sobre mais de uma formação acadêmica; 84% das mulheres não possui nível superior, logo 16% das estudantes possui outra graduação.

Ainda no quadro demográfico representa que 94% das mulheres não possui nenhuma qualificação acadêmica, seguindo de 6% das universitárias tem pós-graduação, 0% das mesmas informaram que não possui mestrado ou doutorado.

De acordo com Pereira e Nunes (2019), em 1990 a reforma educacional no país foi essencial para reduzir o desequilíbrio no nível de escolaridade evidente na década, no qual a o objetivo da reforma tinha como atender e aumentar a acessibilidade ao ensino superior. O aumento das estatísticas de mulheres no ensino superior é resultado buscado após séculos de conflitos com a sociedade machista, constantemente obtendo seus direitos ao conhecimento de qualidade.

A seguir os gráficos representam os dados coletados a partir das respostas das participantes inseridas no ensino superior de João Pessoa, para isso a pesquisa foi realizada com diversas estudantes dos mais variados cursos de instituições da cidade.

Quadro 3 – Formação Acadêmica

ADMINISTRAÇÃO	23%
CONTABILIDADE	14%
DIREITO	13%
OUTROS	56%

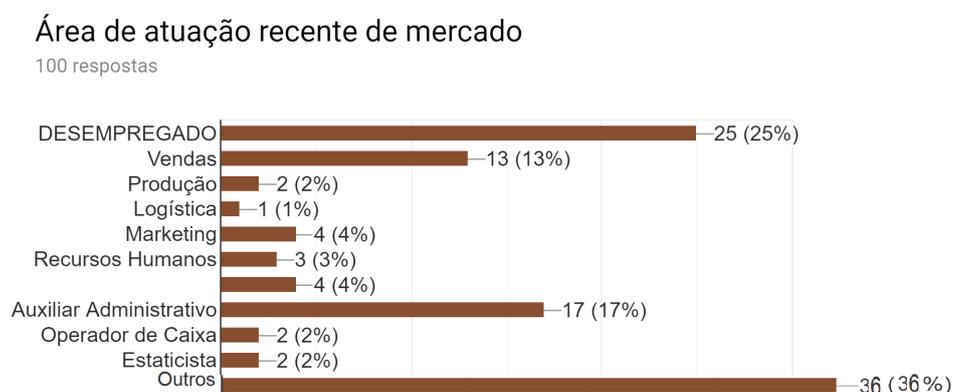
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No quadro 3 apresenta-se as mulheres integrantes da pesquisa onde foi obtido as informações. Participações de 31 cursos, as graduações que mais responderam aos questionários foram os cursos de administração com 23% das respostas obtidas, seguindo de ciências contábeis com 14%, o curso de direito obteve 13% das respostas. Outros cursos ficaram entre 56%, variando-se entre diversos cursos como; Arquitetura, engenharia civil, letras, psicologia, enfermagem, estética, enfermagem, farmácia, entre outros.

Indagadas sobre participação em estágio as participantes em estágios correlacionados aos seus cursos de formação, foram ditas por 51% das universitárias que não participou de nenhum estágio, em seguida 49% das pessoas informaram que já participaram de estágios associados aos seus respectivos cursos.

Segundo Ghilardi (1998), as instituições de ensino têm como um dos seus principais objetivos a formação de pessoas que desenvolvam competências e habilidades para aplicar seu conhecimento em práticas profissionais, portanto, as universidades e faculdades contribuem com os estudantes para obter tais aptidões e preparar o universitário para a vida profissional. A sociedade produz uma demanda de necessidades de várias áreas específicas, com finalidade de atrair novos profissionais gerando profissões que apenas existem para atender as diversas carências da comunidade.

Gráfico 2 – Área de atuação recente no mercado.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O gráfico 2 foi aplicado para coletar dados sobre a recente área de atuação das participantes no mercado de trabalho, portanto, 25% das mulheres seguem desempregadas no momento, mas da pesquisa aponta que 75% das mulheres se encontram no mercado de trabalho.

Com a falta de emprego no país faz com que algumas das mulheres procurem por empregos que não condizem com o seu perfil de formação acadêmica.

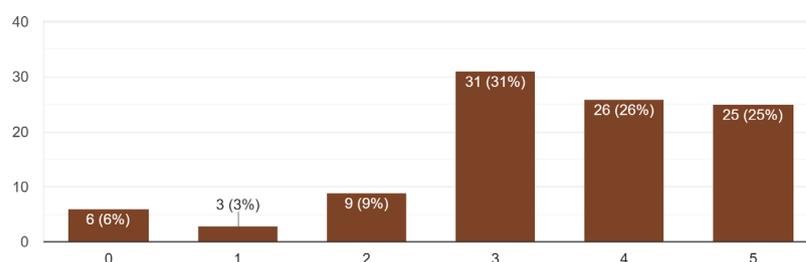
De acordo Kunz (1999 *apud* LOUSADA; MARTINS, 2005), as universidades têm como missão a formação de pessoas e desenvolver sua personalidade crítica para contribuir o crescimento da sociedade, levando para o mercado de trabalho os valores e obtidos nas suas Instituições de Ensino Superior (IES).

A seguir os gráficos 3 e 4 a seguir enfatiza sobre a satisfação profissional atual.

Gráfico 3 – Nível de satisfação da sua atual profissão?

Qual nível de satisfação da sua atual profissão?

100 respostas



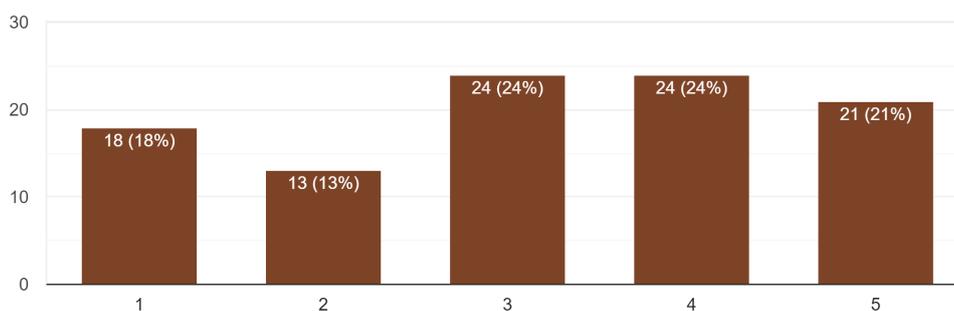
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O gráfico 3 representa os dados coletados sobre a satisfação da profissão atual das mulheres no mercado de trabalho, onde 5 é muito satisfeito e 0 totalmente insatisfeita. 31% das mulheres representado na coluna 3 estão neutras. Somando-se as colunas 4 e 5 mostra-se que 51% das mulheres estão satisfeitas ou muito satisfeitas em sua atual profissão.

Gráfico 4 – Você está satisfeita com o cargo que ocupa?

Você está satisfeita com o CARGO que ocupa?

100 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O gráfico 4 questiona a satisfação da mulher com o cargo em que ocupa, a coleta dos dados aponta no item 5 que 21% das mulheres estão muito satisfeitas, entretanto; o item 1 demonstra que 18% das mulheres estão muito insatisfeitas com seu cargo, no item 3, 24% das mulheres estão neutras. Nas colunas 4 e 5 soma-se que 45% das mulheres estão satisfeitas ou muito satisfeitas,

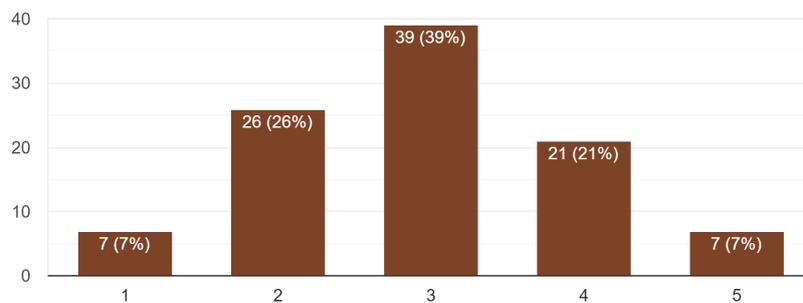
também na soma das colunas 1 e 2, 31% das mulheres estão insatisfeitas ou muito insatisfeitas com o cargo atual.

Andrade (2016), enfatiza sobre os fatores de satisfação no ambiente profissional, que o trabalho é mais do que a necessidade de ganho, mas que deve ajudar no desenvolvimento das nossas vidas buscando também a satisfação de seu trabalho e profissão com finalidade de expor o prazer no que realiza. O clima organizacional, ambiente físico de trabalho (equipamentos e estruturas) condições de trabalho, relacionamento com a organização e colaboradores, remuneração, benefícios, entre outros fatores que contribuem com a satisfação do trabalhador.

Gráfico 5 – Nível de Satisfação dos direitos das mulheres no mercado de trabalho.

Informe seu nível de satisfação levando em consideração OS
DIREITOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

100 respostas



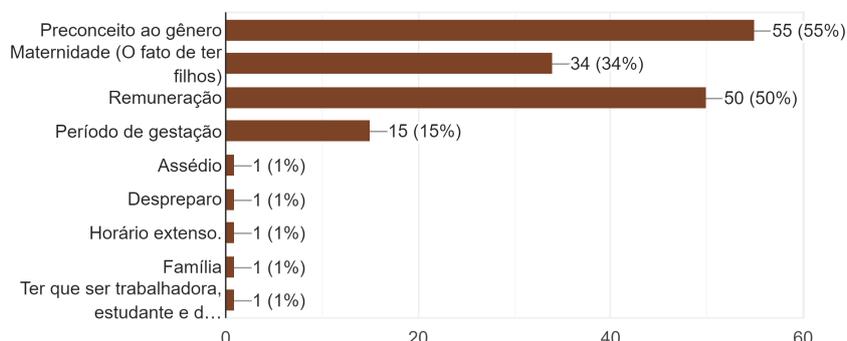
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Representa-se no gráfico 5 os dados coletados a partir da pesquisa, na coluna 3, onde exibe a maior porcentagem, 39% das mulheres estão neutras sobre o indagado; seguido a coluna 2 mostra 26% das mulheres constam que estão insatisfeitas com seus direitos; na coluna 4 apresenta que 21% das mulheres estão satisfeitas com seus direitos; 7% na coluna 5 informa que estão muito satisfeitas; igualmente em 7% das mulheres na coluna 1 informaram que estão muito insatisfeitas.

Gráfico 6 – Desafios enfrentados no dia a dia para construção do plano de carreira

Quais os desafios que se enfrenta no dia a dia para a construção de uma carreira bem sucedida?

100 respostas



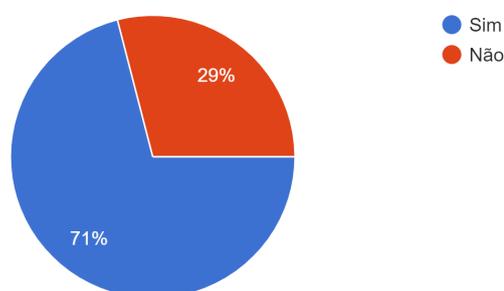
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Indagadas sobre os desafios para construção de um plano de carreira as universitárias informaram em quantas opções quisesse selecionar. A opção mais selecionada foi “Preconceito ao gênero” com 55 votos; em seguida com 50 votos das respostas “Remuneração”; 34 votos informam que a “Maternidade” é uma das maiores dificuldades; outras 15 afirmaram no questionário que o período de gestação atrapalha na construção de sua carreira. Outros 5 votos variam em “Assédio, despreparo, horário extenso, família, ter que ser trabalhadora estudante e dona de casa”.

Gráfico 7 – Demissão na maternidade

Você já testemunhou alguma mulher que já foi demitida por engravidar? Ou logo após o período de licença maternidade?

100 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No gráfico 7 as universitárias foram perguntadas sobre a demissão da mulher por engravidar ou após o período de licença maternidade. 71% das respostas das estudantes foram que “sim”, já testemunhou algum caso sobre o assunto, em seguida 29% das mulheres que responderam ao questionário informou que “não”.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, após a Segunda Guerra Mundial, no qual tem passado por uma precaução internacional com as discriminações dos direitos a igualdade de gênero. Com a regulamentação da OIT, em 1919, fez com que a Organização buscasse a igualdade dos direitos das mulheres, a proteção e ascensão. A convenção N° 183 da OIT, visa à proteção da maternidade, frequentemente buscando a melhoria, a equidade de todas as trabalhadoras, sempre promovendo a força de trabalho, segurança e saúde da mãe e seu filho. Aprovada em 1953 pela OIT convenção n° 100, que entrou em vigência no Brasil em 1958, criada pelo decreto nº24/1956, defende a igualdade de remuneração, qualidade de vida no trabalho.

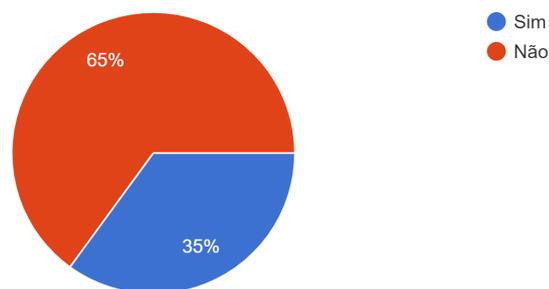
Segundo a Organização Internacional do Trabalho (1951), convenção N° 100:

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constituir o sétimo ponto da ordem do dia da sessão, depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinquenta e um, a presente convenção, que será denominada Convenção sobre a igualdade de remuneração, de 1951.

Gráfico 8 – Alguma vez já realizou um plano de carreira?

Alguma vez já realizou um plano de carreira?

100 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

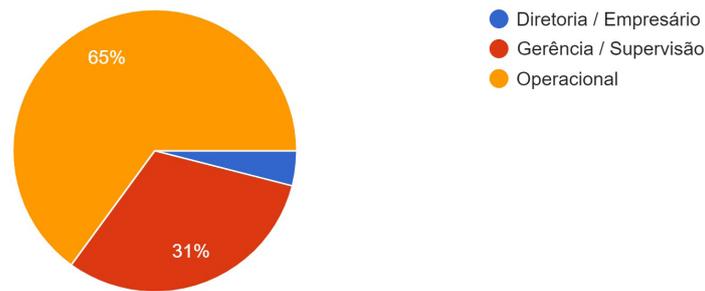
Os dados coletados no gráfico 8 representa o perguntado as universitárias caso alguma vez já tinham realizado um plano de carreira, 65% das estudantes que responderam ao questionário

informaram que “não” realizou um plano de carreira, entretanto, 35% das participantes informam que “sim”, já elaborou um plano de carreira.

Gráfico 9 – Nível hierárquico qual ocupa ou ocupou no seu último trabalho?

Qual nível hierárquico que ocupa ou ocupou em seu ultimo trabalho, escritório ou consultório ?

100 respostas



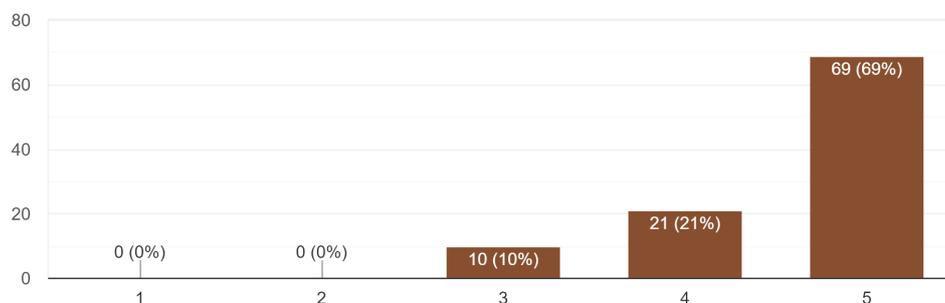
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O gráfico 9 busca identificar o nível hierárquico das participantes da coleta de dados, em qual nível a estudante se enquadra no emprego atual ou no último cargo que ocupou. 65% das mulheres informaram que ocupam ou já ocuparam o nível operacional em sua organização; 31% das universitárias responderam que ocupam ou já ocuparam a gerência; Apenas 4% das mesmas declaram que é diretora ou empresária de sua empresa.

Gráfico 10 – Importância do plano de carreira.

Para você, qual a importância do Plano de Carreira?

100 respostas



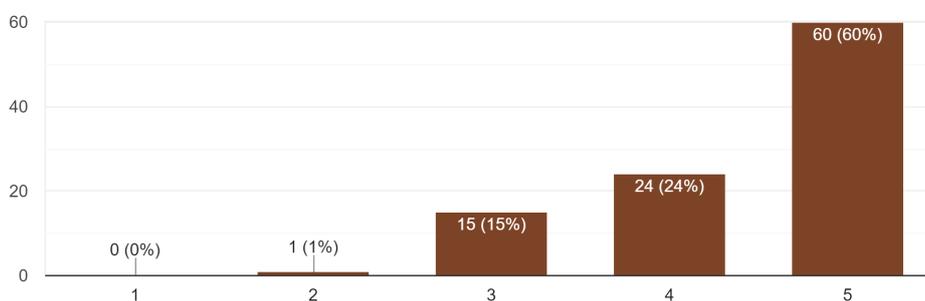
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Indagadas sobre a importância do plano de carreira, no gráfico 10, os dados coletados das universitárias apresentam que 69% das mulheres que responderam ao questionário na coluna 5, percebe-se que o plano de carreira é “muito importante”; 21% das estudantes selecionaram a coluna (4) informando que é “importante”; Apenas 10% das participantes informa que o “não sabe se é importante ou não” na coluna (3).

Gráfico 11 – Plano de carreira contribui com as vantagens competitivas?

Você concorda que o plano de carreira dá vantagem competitiva no mercado de trabalho?

100 respostas



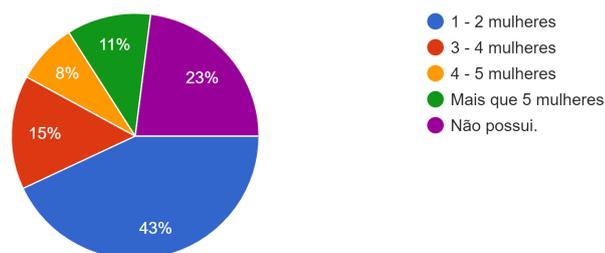
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

As universitárias foram perguntadas no questionário sobre as vantagens do plano de carreira, as participantes responderam; 60% afirmam na coluna (5) que “Concordo totalmente”; outras 24% das mulheres declararam na coluna (4) que “concorda”; 15% das mulheres responderam que “não sabe”; Apenas 1% alegou na coluna (2) que “concorda pouco”.

Gráfico 12 – Alto nível hierárquico de mulheres na empresa no qual atua.

Na empresa ou órgão em que você atua possui mulheres de alto nível? Se sim, quantas?

100 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O gráfico 12, busca identificar quantas mulheres possui em um nível estratégico ou tático em sua organização, 43% das mulheres informaram que em sua organização tem entre 1 a 2 mulheres em alto nível hierárquico; sucessivamente, 23% das mulheres alegam que “não possui” mulheres no cargo citado; 15% das mulheres afirmam que há 3 a 4 mulheres em sua empresa; 11% das mulheres dizem que há mais de 5 mulheres nos cargos de gestão; 8% das mulheres falam que há de 4 a 5 mulheres no cargo de alto nível.

Gomes (1997 *apud* GOMES, 2005), as mulheres possuem características diferentes ao dos homens, obtêm outras habilidades de gestão e visão sistêmica, fatores que o gênero dispõe a favor da mulher. No decorrer das décadas a gestão masculina tem sido contestada, entretanto, não por mulheres, mas pelas organizações evoluídas e desenvolvidas, apanhando pessoas proativas, entregues aos esforços das rotinas empresariais. As organizações modernas procuram agrupar as características dos gêneros e não os substituir um pelos outros, portanto, ambos podem contribuir com a empresa com suas peculiaridades naturais, resultando no sucesso da organização. Para que tais sucessos sejam conquistados a organização deve obter de pessoas em cargos, estratégicos, táticos e operacionais sem nenhum tipo de preconceito com gênero.

Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que tem como objetivo a coleta de dados para elaborações estatísticas do trabalho, suprimento às necessidades de controle de atividades trabalhistas no País e disponibilizar informações sobre o mercado de trabalho e as entidades governamentais. Realizou em 2017 a coleta de dados sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres que em cargos de direção empregados (CLT), a média nacional salarial mensal para homens é de 18,2 mil reais, entretanto, das mulheres são de 8,0 mil reais, onde encontra-se a diferença salarial de 10,2 mil reais. Na Paraíba, a média do valor de remuneração para homens em cargos de direção é de 3,5 mil reais, mas para mulheres o valor diminui para 2,6 mil reais.

Considerações Finais

Os trabalhos relacionados ao gênero feminino descendiam de uma cultura, onde as tarefas para as mulheres correlacionaram com o ambiente familiar ou agrícola. No decorrer da Revolução Industrial a mão de obra masculina começou a ficar escassa e dispendiosa, portanto, as organizações começaram a mover-se buscando algo mais barato.

Considerando as respostas da pesquisa com participação de 100 mulheres inseridas no ensino superior, na cidade de João Pessoa, onde 78% das participantes tem entre 18 a 27 anos, apresenta-se também que 75% das mulheres estão inseridas no ambiente profissional, onde 31% das mesmas estão insatisfeitas com os cargos que ocupam e 24% neutra sobre a questão. A pesquisa mostra que 69% das mulheres alegam que é muito importante o planejamento de carreira. 65% das

mulheres que participaram da coleta de dados, afirma que está no nível operacional seu atual ou último emprego, entretanto, as mulheres enfatizam sobre a dificuldade de construção de um plano de carreira 71% das participantes informaram que já testemunharam ou soube de um caso de demissão pós-gravidez, as mesmas alegam no gráfico 6 as dificuldades para essa construção de carreira bem sucedida, entende-se que as mulheres passam por preconceito ao gênero, menores remunerações e a maternidade atrapalham sua carreira.

Acredita-se na importância da pesquisa para que seja identificadas as barreiras que as mulheres enfrentam no dia a dia na sua construção de carreira, sendo assim limitadas a cargos operacionais, reprimindo os seus conhecimentos, habilidades e atitudes que poderiam ser contribuídos em cargos de liderança em suas respectivas organizações. O presente estudo sobre esta temática ajuda na desconstrução da cultura machista imposta nas organizações e que as universitárias possam questionar-se sobre seu planejamento de sua carreira profissional.

As instituições reguladoras atuam para que os valores das mulheres no mercado de trabalho continuem promovendo e aperfeiçoando as regras estabelecidas para mulheres trabalhadoras, no Brasil a CLT no capítulo III do art. 372 aos 400, previsto com multas ao empregador no art. 401, caso descumprimento da lei. No mundo a OIT busca desenvolverem-se novos métodos para que as mulheres continuem sendo valorizadas no mercado de trabalho, portanto, tornando-se exequível gozar seus direitos e ter o reconhecimento devido dentro das organizações e pela sociedade.

Recomenda-se que a pesquisa seja realizada especificamente com cada curso, particularmente por linhas de formações, a fim de identificar as perspectivas, dificuldades e perceber a importância de realizar o plano de carreira.

Concluindo, acredita-se que os objetivos da pesquisa foram atendidos, pois foi apresentada a participação da mulher no ensino superior, desenvolvendo a mulher para o mercado de trabalho, bem como, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no ambiente profissional, também foi apresentado as barreiras no ambiente profissional das mulheres que desejam atingir cargos de chefia no trabalho no qual atuam.

Referências Bibliográficas

ABICALIL, Carlos Augusto *et al.* O sistema nacional de educação. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação-Periódico científico editado pela ANPAE**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 451-456, 2015. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/61739/36499>. Acesso em: 25 mai. 2019.

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a20v58n4.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2019.

ANDRADE, Guilherme Assunção de. Carreira tradicional versus carreira proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a profissão, carreira e emprego. **Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração**, Belo Horizonte, v. 4, n. 1, p. 11-98, 2016. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/viewFile/4667/2371>. Acesso em: 24 set. 2019.

ARAGÃO, José Wellington Marinho de; MENDES NETA, Maria Adelina Hayne. **Metodologia Científica**. Salvador: UFBA, Faculdade de Educação, Superintendência de Educação a Distância, 2017. Disponível em: https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/174996/2/eBook_Metodologia_Cientifica-Especializacao_em_Producao_de_Midias_para_Educacao_Online_UFBA.pdf. Acesso em: 26 de out 2019.

BATISTA, Andressa da Silva Mandira; MOREIRA, Thalita Andrade; OLIVEIRA, Glacielli Thaiz Souza de. (Des) construção de gênero das (os) discentes do curso de serviço social em uma instituição de ensino superior. **Educação e Humanidades**, Curitiba, v. 12, n. 1, p. 1-15, 2018. Disponível em: <http://revistas.unibrasil.com.br/cadernoseducacao/index.php/educacao/article/view/107/87>. Acesso em: 27 ago. 2019.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: XI SEGeT-Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende, Rio de Janeiro, 2014. **Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, Rio de Janeiro, 2014, sem paginação. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 set. 2019.

CÊGA, Anderson. GUILHERME, Tavares. História do direito do trabalho. São Paulo, n. 1, 2012. Disponível em: <http://www.revista.inf.br/>. Acessado em 15 abr 2019.

DUTRA, Joel Souza *et al.* **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. Editora Atlas SA, [S.l.s.n], p. 1-27, 2000. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1845975/mod_resource/content/1/Aula%205%20-%20%28e%20aula%207%29%20-%20Gest%C3%A3o%20de%20

carreira%20na%20empresa%20contempor%C3%A2nea_Cap.%204%20-%20DUTRA.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

GHILARDI, Reginaldo. Formação Profissional em Educação Física: a relação teoria e prática. **Motriz. Journal of Physical Education. UNESP**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 01-11, 1998. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/motriz/article/view/6575>. Acesso em: 14 set. 2019.

GISI, Maria Lourdes. A Educação Superior no Brasil e o caráter de desigualdade do acesso e da permanência. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 6, n. 17, p. 97-112, 2006. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/viewFile/6740/6638>. Acesso em: 24 set. 2019.

GOMES, Almiralva Ferraz. O outro no trabalho: mulher e gestão. **REGE Revista de Gestão**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, 2005. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522/39243>. Acesso em: 12 set. 2019.

GOMES, Ângela M. de Castro. Trabalho análogo a de escravo: construindo um problema. **História oral**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1-2, p. 11-41, 2008. Disponível em: http://www.academia.edu/download/57072666/a_c_g_trabalho_escravo_2.pdf. Acesso em: 25 ago. 2019.

HEERDT, Mauri Luiz; LEONEL, Vilson. **Metodologia Científica e da Pesquisa**: livro didático. UnisulVirtual, Palhoça, Santa Catarina, ed. 3, p. 13-245, 2007. Disponível em: http://www.fatecead.com.br/mpc/aula01_ebook_unisulvirtual.pdf. Acesso em: 05 set. 2019.

IBGE (2010). "Censo 2010". **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 nov. 2005.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. Metodologia da pesquisa: um guia prático. **Via Litterarum**, Itabuna, [S.n.], p. 13-85. Disponível em: <http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/713/1/Metodologia%20da%20Pesquisa.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019.

LEONE, Eugenia Troncoso *et al.* A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008. Disponível <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v25n2/v25n2a03.pdf>. Acesso em: 16 set. 2019.

LOUSADA, Ana Cristina Zenha; MARTINS, Gilberto de Andadre. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 16,

n. 37, p. 73-84, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v16n37/v16n37a06.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.

MACHADO, Lucília Regina de Souza; CURY, Carlos Roberto Jamil. Educação profissional no Brasil. **Evasão Escolar e**, [S.l.:s.n.], 2002. Disponível em: <http://www.mestradoemgsedl.com.br/wp-content/uploads/2010/06/Unesco-Unevoc-Texto-completo.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acessado: 20 nov. 2019.

OLIVEIRA, Régia Cristina. Adolescência, gravidez e maternidade: a percepção de si e a relação com o trabalho. **Saúde e sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 93-102, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/sausoc/2008.v17n4/93-102>. Acesso em: 30 de mai. 2019.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/306127335_Geracao_Y_o_nascimento_de_uma_nova_versao_de_lideres_Sidnei_Oliveira_Sao_Paulo_Integrare_Editora_2010. Acesso em: 06 nov. 2019.

PAVANELLO, Letícia; JAEGER, Eliana V. Rotatividade nas empresas: motivos internos e externos. **REAVI-Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí**, Ibirama, v. 4, n. 6, p. 70-74, 2016. Disponível em: <http://www.revistas.udesc.br/index.php/reavi/article/view/2316419004062015070/5435>. Acesso em: 07 jul. 2019.

PEREIRA, Sandra de Oliveira Gomes; NUNES, Juraildes Barreira. A presença das mulheres no ensino superior e o papel das políticas de permanência das universidades federais brasileiras. In: Comunicações orais - Política Social e Serviço Social. Palmas, Tocantins, 2018 **Anais do XVI encontro nacional de pesquisadores em serviço social**, Palmas, Tocantins, v. 16, n. 1, p. 1-15, 2018. Disponível em: [http://www.periodicos.ufes.br/?journal=abepss&page=article&op=view&path\[\]=23378](http://www.periodicos.ufes.br/?journal=abepss&page=article&op=view&path[]=23378). Acesso em 12 ago. 2019.

PINHO, Luana Cavalcante; BEZERRA, Marília Sarmiento. **Direitos trabalhistas no brasil**: uma aproximação crítica. II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais. Florianópolis, [S.n], 2017. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180026/101_00256.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 ago 2019.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, n. 1 p. 1-8, 2003. Disponível em: http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em 08 ago. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Rio Grande do Sul, Editora Feevale, 2013. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=zUDsAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=PRODANOV,+Cleber+Cristiano%3B+DE+FREITAS,+Ernani+Cesar.+Metodologia+do+trabalho+cient%3%ADf-o+acad%3%AAmico.+2+ed.+Local:+Editora+Feevale,+2013.+&ots=db249iwcEL&sig=lmsiQssfVL_Q9ryhMqxtclSn1g4#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 08 mai. 2019.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. Florianópolis, Ed. 3, p. 7-119, 2001. Disponível em: <http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/712/1/Metodologia%20de%20Pesquisa.pdf>. Acessado em 15 mar. 2019.

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales**: Publicações Acadêmicas: Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 1-25. 2012. Disponível em: http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configurações-familiares-do-século-XX_fatima.pdf. Acesso em: 19 set. 2019.

SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; MARCARI, Elisangela; FONSECA, Josimar Rodrigo da. A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres sob o prisma dos limites da flexibilização do direito do trabalho. **Científic@-Multidisciplinary Journal**, Goianésia, v. 4, n. 2, p. 116-136, 2017. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/cientifica/article/view/2295/2151>. Acesso em: 15 de abr. 2019.

SOCHODOLAK, Cleberson Rodrigo; MELO JUNIOR, Aroldo Messias de. O plano de cargo e salários como ferramenta de gestão. **Revista Eletrônica Lato Sensu-Ciências sociais aplicada**, Paraná, v. 3, n. 1, p. 1-23. 2008. Disponível em: <http://www.roseillimite.com.br/wp-content/uploads/2017/03/Adm.-Plano-de-Cargos-e-Salários.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2019.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Lídia Marina de Souza. **Gravidez no emprego**: reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher. NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; MAISAILIDIS, Mirta Gladys Lorena Manzo de; SILVA, Lucas Gonçalves da. Direito do trabalho I. Florianópolis: FUNJAB, p. 279-299, 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/>. Acesso em: 18 mai. 2019

TOITIO, Rafael Dias. O trabalho feminino frente ao domínio do capital: alguns apontamentos. [S.l.] In: **Simpósio lutas sociais na américa latina**, v. 3, sem paginação, 2008. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/rafaeltoitio.pdf>. Acesso em: 15 set. 2019.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Departamento de Ciências da Administração/UFSC. Florianópolis, p. 1-160, 2009. Disponível em: http://www.academia.edu/download/50963526/livro_metodologia_de_eestudo_e_de_pesquisa__em_administracao_publici.pdf. Acesso em: 14 mai. 2019.

Apêndice – Instrumento de Coleta de Dados

Coleta de dados

1 - Faixa Etária

18 - 22 anos 23 - 27 anos 28 - 32 anos

33 - 37 anos Mais de 38 anos

2- Períodos na Faculdade

P1 - P3 P4 - P5 P6 - P7 P8 - P9

P10 ou mais Concluí

3 - Níveis de Escolaridade

Superior INCOMPLETO Superior COMPLETO

Pós-Graduação (Especialização) Mestrado Doutorado

4 - Você possui mais de uma formação acadêmica?

Administração Ciências Contábeis Medicina

Recursos Humanos Publicidade Direito

Marketing Fisioterapia Engenharia

Psicologia Fonoaudiologia Energias Renováveis

Pedagogia Enfermagem Estética

Outros: _____

5 - Você possui pós-graduação, mestrado ou doutorado?

Pós-Graduação Mestrado

Doutorado Nenhum

6 - Você participa ou já participou de algum estágio na área do seu curso?

Sim Não

7- Áreas de atuação recente de mercado

DESEMPREGADO Vendas Produção

Logística Marketing Recursos Humanos

Financeiro-Orçamentários Operador de Caixa Esteticista

Auxiliar Administrativo Auxiliar Jurídico Outros: _____

8 - Qual nível de satisfação da sua atual profissão?

Muito Insatisfeito Insatisfeito Não sabe

Satisfeito Muito Satisfeito

9 - Informe seu nível de satisfação levando em consideração OS DIREITOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Muito Insatisfeito Insatisfeito

Não sabe Satisfeito Muito Satisfeito

10 - Quais os desafios que se enfrenta no dia a dia para a construção de uma carreira bem-sucedida?

Preconceito ao gênero Maternidade (O fato de ter filhos)

Remuneração Período de gestação

Outros: _____

11 - Você já testemunhou alguma mulher que já foi demitida por engravidar? Ou logo após o período de licença maternidade?

Sim Não

12 - Alguma vez já realizou um plano de carreira?

Sim Não

13 - Você está satisfeita com sua área de atuação?

Muito Insatisfeito Insatisfeito Não sabe

Satisfeito Muito Satisfeito

14 - Qual nível hierárquico que ocupa ou ocupou em seu último trabalho, escritório ou consultório?

Diretoria / Empresário

Estratégico / Gerência / Supervisão

Operacional

15 - Para você, qual a importância do Plano de Carreira?

Não Importante Pouco importante

Não sabe Importante Muito Importante

16 - Você concorda que o plano de carreira dá vantagem competitiva no mercado de trabalho?

Não Concordo Concordo Pouco

Não sabe Concordo Concordo totalmente

17 - Na empresa ou órgão em que você atua possui mulheres de alto nível? Se sim, quantas?

1 - 2 mulheres 3 - 4 mulheres

4 - 5 mulheres Mais que 5 mulheres Não possui