

OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER CONTEMPORÂNEA NO INGRESSO AO ENSINO SUPERIOR

BEING AN UNDERGRADUATE STUDENT: THE CHALLENGES FACED BY WOMEN IN THE 21ST CENTURY

Geovana Luiza Alves Sousa¹
Luana Azevedo Gonçalves²
Maria Cláudia de Góes³

Artigo recebido em março de 2019

RESUMO

A mulher vem ganhando cada vez mais espaço no cenário atual, seja em escolas e universidades ou em cargos altos em empresas. A presença feminina em diversas áreas é uma questão que desperta discussões sobre como a mulher é flexível e consegue conciliar diferentes aspectos de sua vida. Uma boa educação é fundamental para toda mulher que almeja uma carreira de sucesso, e não apenas isso, mas também para seu crescimento pessoal e satisfação própria. O Objetivo deste artigo é mostrar os desafios enfrentados pela mulher na hora de iniciar uma graduação bem como a relevância de ser graduado no mercado de trabalho. O método de pesquisa foi o descritivo. Além disso, este trabalho tem como embasamento teórico a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo como forma de análise quantitativa e qualitativa. Os resultados sugerem que a mulher da atualidade ainda se encontra no papel doméstico com dupla jornada, o que dificulta seu crescimento pessoal e profissional em sua formação acadêmica. Desta forma, é possível considerar que um estudo dentro dessa problemática pode colaborar com um resultado efetivo, a fim de que se inicie a desconstrução do conceito social aplicado a força de trabalho feminina.

Palavras chave: Mulher. Graduação. Segunda jornada. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The main aim of this article is to show some of the challenges faced by women, as undergraduate students as well as housewives and housekeepers. It also aims at showing that the presence of women has increased into the job market and the importance of having a high level of education into this market. The methodology applied in it was descriptive and based on bibliographic research. A field research was conducted to collect the data and quantitative and qualitative analyses were applied to study them. The results suggest that women still face long hours of work, housework and office work together, what makes it harder for them to reach a personal and professional growth.

Key words: Women. Undergraduate student. Job Market.

¹ Discente da Fatec Zona Sul. E-mail: geovana1802@outlook.com.

² Discente da Fatec Zona Sul. E-mail: luana2702@outlook.com.

³ Docente da Fatec Zona Sul. E-mail: profmcdegoes@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

No mundo globalizado, a formação acadêmica é algo essencial e já esperado por empresas. A competição para saber quem é o mais qualificado é cada vez mais acirrada. Uma boa educação é fundamental para todos que almejam uma carreira de sucesso, e não apenas isso, mas também para o crescimento pessoal e satisfação própria.

Nesse contexto, destaca-se o lugar da mulher, que vem ganhando cada vez mais espaço no cenário atual, seja em escolas e universidades ou em cargos de liderança em empresas. A presença feminina em diversas áreas é um fato que revela como a mulher pode ser flexível e é capaz de conciliar diferentes aspectos de sua vida pessoal, social e profissional. O fato de trabalhar, cuidar da casa e dos filhos representa um obstáculo no avanço da carreira da mulher, destacando aqui sua escolarização. Dados do IBGE (2013) mostram que 74,1% das mulheres de 25 a 29 anos, que não estudam, têm ao menos um filho. Além disso, a falta de apoio da família representa outro obstáculo em sua ascensão escolar e social.

Segundo Yunus (2014), mulheres pobres tendem a ter seus direitos fundamentais não garantidos, pois se encontram em uma situação mais vulnerável. Por estarem em um cenário econômico não favorável, essas mulheres têm mais chances de se casarem e se tornarem mães e donas de casa mais jovens, o que pode comprometer seu tempo disponível para os estudos e trabalho concomitantemente.

Apesar desse quadro, atualmente, as mulheres de classe baixa vêm ganhando espaço dentro de faculdades e universidades, por meio de financiamentos estudantis como o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES). Apesar de contarem com esse auxílio, muitas mulheres são desencorajadas a continuar seus estudos, devido as dificuldades que ainda terão que enfrentar durante seu curso superior.

Mesmo nesse cenário, é visível que as mulheres ocupam maiores espaços em maiores cursos de graduação do que os homens. Segundo o IBGE (2016) existem mais mulheres com graduação completa do que homens, especialmente na faixa etária mais jovem de 25 a 44 anos de idade, já que os homens são inseridos mais novos no mercado de trabalho “[...] o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5%, indicador 37,9% superior ao dos homens.” Sandberg (2013, p.119) complementa que “[...] as mulheres têm cerca de 63% dos diplomas de graduação. O avanço na carreira muitas vezes depende de assumir riscos e defender a própria posição — traços que as moças são desestimuladas a mostrar.” É cultural do país, infelizmente, que a mulher seja menos valorizada no mercado de trabalho e que seja mais difícil sua conquista em maiores cargos dentro de uma organização.

Isso talvez explique por que as conquistas acadêmicas das jovens ainda não se traduziram num aumento significativo de mulheres em cargos de alto nível. O canal que abastece o mercado de trabalho qualificado está entupido de mulheres no nível da entrada, mas, quando esse mesmo canal abastece as posições de chefia, há um predomínio esmagador de homens (SANDBERG. 2013, p.116).

É importante destacar que uma posição de gerência e diretoria requer disponibilidade para trabalhar e abrir mão de tempo para lazer e afazeres, por isso, “[...] mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos, aceitam ocupações com carga horária reduzida.” IBGE (2016), o que faz com que nessa posição de limitação no tempo de trabalho, a profissional não seja considerada como uma boa opção para receber uma promoção profissional, justamente por ter essa limitação e

inflexibilidade de tempo, fato que interfere no momento de assumir novas chances de trabalho. Ainda conforme o IBGE (2016) “A proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial (até 30 horas semanais) mostra um percentual mais elevado de mulheres (28,2%), quando comparado com os homens (14,1%).”

Desta forma, o que impulsionou a realização deste trabalho foi o fato de que a mulher, mesmo com os avanços sociais que a tem incluído historicamente em diversas áreas da sociedade, ainda enfrenta adversidades para seu ingresso, continuidade e conclusão de seu curso de graduação, uma vez que ao adentrar no ensino superior, ela deverá conciliar seus estudos com sua vida social, profissional e sobretudo, familiar.

Assim, esta pesquisa pretende relatar o percurso histórico da mulher no ensino superior a partir do século 20; identificar os desafios enfrentados pela mulher ao iniciar sua graduação e, para finalizar, apontar se o ensino superior é relevante para a inserção do público feminino no mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta pesquisa inicia-se pela apresentação do percurso histórico da mulher no ensino superior a partir do século 20. Em seguida, apresenta-se a presença feminina no mercado de trabalho brasileiro e encerra-se com a abordagem da gestão de pessoal e a mulher no ensino superior.

2.1 Percurso histórico da mulher no ensino superior a partir do século 20

O fim do século 19 e começo do século 20 são marcados por grandes acontecimentos. Esses acontecimentos geraram grandes mudanças no cenário socioeconômico do mundo. Graças a essas mudanças, as mulheres começaram a combater a desigualdade em que viviam e lutaram para maior igualdade, inclusive, de educação (ALMEIDA, 1998). Nessa época, elas foram atrás de igualdade para exercer alguma profissão que não fosse no ambiente familiar e com os cuidados com a casa e família. Com as reivindicações e a comprovação de que as mulheres não tinham capacidade apenas no ambiente doméstico, essas tiveram maiores oportunidades para estudar. Isso provou que os movimentos femininos eram essenciais e sem eles a escolarização de meninas não seria possível (ALMEIDA, 1998). A partir do movimento feminino, as mulheres tiveram um incentivo de estudar o que não era da cultura social da época, que correspondia a estudar para ser uma boa mãe e do lar. Elas começaram a reconhecer que assim como os homens, as mulheres poderiam exercer qualquer profissão.

Um ponto importante durante a trajetória da mulher é o magistério. O magistério primário permitiu que as mulheres entrassem no mercado de trabalho a partir de sua educação. “Ser professora” se tornou popular entre as jovens, por ser uma profissão que era bem vista, digna e, além disso, elas ainda podiam conciliar casa, família e a profissão. Essa foi uma forma de proporcionar às mulheres um espaço público (ALMEIDA, 1998, p.28). Isso foi o início da mulher exercendo uma profissão e ao mesmo tempo, utilizando seu tempo para uma formação escolar. Entretanto, essa situação indicava dois lados. Por um lado, as mulheres reforçavam o estereótipo de que ser professora era a profissão mais adequada para a mulher e cumpriam o que era socialmente esperado delas, e por outro conseguiam passar no vestibular, por sempre estarem competindo em cursos menos concorridos. A procura feminina por cursos que

formavam professores foi o que marcou o crescimento do ensino superior no Brasil (GUEDES, 2004). Mas mesmo as mulheres já presentes no ensino superior, ainda eram vistas como indivíduo inferior pelo fato de ter a dupla jornada como mãe e esposa.

As mulheres no Brasil só tiveram presença efetiva no ensino superior nos anos 60. As condições de modernização das estruturas produtivas do país e a nova postura e ideologia das mulheres contribuíram para esse aumento qualitativo de mulheres em cursos de graduação (BELTRÃO; ALVES, 2009). Nesse contexto, as mulheres começaram a acreditar em seu potencial e saíram em busca de uma vida que não fosse só a vida doméstica. Assim, buscaram, a partir da estrutura produtiva da sociedade, uma colocação que as fizessem ser respeitadas como profissionais e capazes de exercer a profissão que quisessem. As revoluções feitas em 1970 mostraram à sociedade brasileira, mulheres diferentes das do início do século. (ALMEIDA, 1998).

Com a redemocratização do país em 1985, a expansão do ensino superior no Brasil continuou. O número de universidades privadas superou o de universidades públicas e esse grande número de vagas beneficiou principalmente as mulheres (BELTRÃO; ALVES, 2009). O maior número de vagas ofertadas para o ensino superior na rede privada propiciou ao público feminino a oportunidade de ingressar em um curso de graduação, mesmo tendo concluído o ensino médio há muito tempo.

O aumento da participação feminina no nível superior na década de 80 é bastante expressiva em comparação com a década de 70. De acordo com os Censo Demográfico do IBGE (2004), em 1970 os índices mostravam que 25% das mulheres tinham nível universitário em relação aos homens. Já em 1980, 45% das mulheres possuíam nível universitário, uma mudança significativa. Em 1990, com grandes reformas sendo feitas no Brasil, os indicadores de acesso e progressão de mulheres na educação já eram melhores que as de homens (ONU MULHERES, 2011, p.393). O Censo Demográfico IBGE (2004) mostra que em 1991, 48,9% das mulheres já tinham ensino superior em relação aos homens, uma porcentagem equilibrada. Em 1996, de acordo com o INEP/MEC, o número de matrículas no ensino superior foi de 1.869.529 e em 2003, o número de matrículas é maior que o dobro, 3.887.022. O grande aumento de matrículas no ensino superior vale tanto para mulheres, quanto para homens, mas o índice do aumento feminino foi maior e a diferença entre os gêneros, que em 1996 era de 8,7% para as mulheres, em 2003 passa a ser de 12,8% (GODINHO, 2006 p.43-44). As mulheres matriculadas correspondem a 55,1% do total de matrículas em 2009. 56,6% do sistema particular, 54,7% do sistema estadual, 51,8% do sistema público e 49,2% do sistema federal. Os dados mostram que as mulheres em 2009 tinham grande presença no ensino superior e principalmente, no sistema particular, uma transformação relevante (MEC/INEP/DEED, 2009).

O contexto em que as mulheres vivem no século 21 é mais positivo com relação à educação em um todo. As transformações socioeconômicas e culturais e os movimentos sociais, ocorridos no mundo, apoiaram as mulheres na conquista de sua autonomia e influenciaram a luta pela igualdade de gênero na educação brasileira (BELTRÃO; ALVES, 2009, p.136).

Diante do apresentado, é possível perceber que historicamente as mulheres buscam por igualdade e reconhecimento social, por meio do acesso à educação, à medida que precisam equalizar seu espaço na sociedade ao mesmo patamar do público masculino.

2.2 A presença feminina no mercado de trabalho brasileiro

A trajetória da mulher no mercado de trabalho tem enfrentado desafios. A mulher não era vista como uma força de trabalho e era obrigada a permanecer em casa para cuidar dos filhos e limitando-se a afazeres domésticos. Além disso, a figura da mulher era retratada como incapaz e tudo que era feito por ela em casa não era considerado trabalho. Acreditava-se que a única função designada para mulher era gerar herdeiros, por isso ela ficava responsável por garantir a produção e reprodução da força de trabalho, “Produção e reprodução da força de trabalho significam: a produção de seres vivos aptos para o trabalho, e seres históricos aptos para determinado modo de produção”. (MAGALHÃES; SILVA, 2010, p.181)

A partir da década de 70, de acordo com Almeida (1998, p.29), com as revoluções feministas, transformações ocorreram, mudando esse cenário. Segundo Bruschini (1998, p.2), entre 1985 e 1995, houve um crescimento de 12 milhões na força de trabalho feminina e uma ampliação de 63% da participação das mulheres no mercado de trabalho. Esse aumento mostrava que as mulheres eram uma parcela significativa da população economicamente ativa e desempenhavam um grande papel em seu crescimento.

Conforme Bruschini (1998) o grande crescimento ocorrido na participação feminina no mercado de trabalho ocorreu por diversas razões, entre elas demográficas, culturais e sociais. Bruschini (1998, p.3) afirma que as transformações nos padrões sociais, as mudanças no papel social da mulher e a presença da mulher em espaços públicos alteraram a personalidade feminina conhecida. A diminuição da taxa de fecundidade em metrópoles e locais desenvolvidos ajudou a mulher a se dedicar mais ao trabalho e aos estudos, outro fator muito importante nesse processo. O acesso às universidades propiciou mais oportunidades de trabalho para as mulheres uma vez que, com o ensino superior completo elas eram mais qualificadas e podiam concorrer a melhores vagas em melhores cargos.

Apesar disso, as mulheres eram e ainda são preferidas para cargos operacionais. “No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência” (Probst, 2003, p.3). Esse fato sugere que a variável preconceito ainda existe na sociedade e no mercado de trabalho e dificulta muito o processo de desconstrução de que as mulheres são muito mais do que geradoras de herdeiros e donas de casa.

A presença constante das mulheres em trabalhos de baixa remuneração, como o emprego doméstico fica clara ao analisar a tabela a seguir, utilizada para mostrar o que ocorria nos anos de 2003 a 2012. É possível ver o percentual de homens e mulheres por posição na ocupação.

Percentual de homens e mulheres com 10 anos ou mais por posição na ocupação, 2003-2012

Ano	Emprego Formal		Trabalhadores domésticos - com CTA		Trabalhadores domésticos - sem CTA	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
2003	58%	42%	10%	90%	5%	95%
2004	58%	42%	10%	90%	5%	95%
2005	58%	42%	11%	89%	6%	94%
2006	58%	42%	10%	90%	6%	94%
2007	58%	42%	9%	91%	5%	95%
2008	58%	42%	10%	90%	5%	95%
2009	58%	42%	11%	89%	5%	95%
2011	57%	43%	11%	89%	6%	94%
2012	57%	43%	13%	87%	6%	94%

Tabela 1 - Percentual de homens e mulheres com 10 anos ou mais por posição na ocupação

Fonte: Colombi e Oliveira (2014)

A Tabela 1 ilustra a diferença evidente entre homens e mulheres que ocupavam o serviço doméstico entre 2003 a 2012. Também é notável a diferença entre os gêneros no trabalho formal, de 2003 a 2012, o percentual dos homens diminuiu 1%, devido ao pequeno aumento de 1% das mulheres durante os 9 anos apresentados.

Apesar dos fatos apresentados, as mulheres tiveram uma conquista durante esse período. Segundo Colombi; Oliveira (2014), entre 2003 e 2012 a taxa de participação no mercado de trabalho das mulheres aumentou, e a taxa masculina diminuiu, mostrando uma redução da disparidade entre as taxas femininas e masculinas. Ainda segundo as autoras:

O aumento na taxa de participação feminina deve-se à retomada do crescimento econômico e à possibilidade de melhoria dos rendimentos familiares, aspectos estes que estimularam as mulheres que estavam até então numa condição de não atividade a ingressar no mercado de trabalho (COLOMBI, OLIVEIRA. 2014, on-line).

O fato de que as mulheres também poderiam ajudar a prover a casa e melhorar o padrão financeiro as incentivou ainda mais, uma vez que apenas com o salário do marido não era possível manter a casa e todas as necessidades da família. Além disso, ter sua própria independência financeira era relevante para as mulheres, pois assim elas teriam mais liberdade para exercer uma profissão, buscar interesses próprios, ter a possibilidade de adquirir bens e serviços, que antes, sem o trabalho, era intangível.

Segundo dados do IBGE (2017), as mulheres têm mais empreendimentos registrados que os homens e buscam mais a economia formal. Em 2016, 20,3% das mulheres possuíam registro e trabalhavam por conta própria, enquanto que entre os homens o percentual era de 18,2%. Esse dado indica que, mesmo diante dos desafios, a mulher vem se inserindo no mercado de trabalho não apenas como trabalhadoras, mas também como empreendedoras.

Contrastando com esse cenário, contudo, ainda há uma parte da sociedade que quer a presença da mulher no mercado de trabalho somente por considera-la uma mão de obra barata. Essa mesma parcela continua a ressaltar que o lugar da mulher é em casa, cuidando dos filhos e reproduzindo pessoas para a produção. (MAGALHÃES, SILVA, 2010 – p.191).

Apesar disso, o progresso que vem sendo feito nos últimos anos em relação a participação da mulher no mercado de trabalho é muito importante para romper a ideia de que a mulher não tem capacidade para conciliar vida profissional, familiar e social.

2.3 A gestão de pessoal e a mulher no ensino superior

Na sociedade contemporânea, a importância do ensino superior para qualquer indivíduo já é de entendimento comum para todos. Quem está sempre buscando conhecimento nunca padece em questão de crescimento pessoal e pode continuar crescendo. “A educação favorece a socialização do indivíduo com fontes de enriquecimento material e, principalmente, espiritual.” (RIBEIRO, 2014).

Como já citado, o ensino superior é de extrema importância para qualquer um que busca almejar uma carreira de sucesso. As empresas buscam pessoas que mostram competência e sempre muita vontade de aprender, desta forma, continuar a estudar mostra às organizações o interesse de seu colaborador em seu desenvolvimento intelectual e técnico. No caso das mulheres, para alguns cargos, particularmente os de liderança, é desejável mais atributos em

relação aos homens. “Para a mulher líder, foram atribuídos algumas necessidades ou exigências a mais que os homens para exercer sua função de líder, tais como, saber se posicionar, ser altamente competente e ser capaz de arriscar e ousar.” (CASTRO; MELO; RAMOS, 2011, p.13).

Muitas mulheres já se encontram inseridas no mercado de trabalho. De acordo com Colombi; Oliveira (2014), o desemprego feminino caiu de 12,3% para 8,3% em 2013, mas isso não significa que essas estão equiparadas com os homens em questões como cargos e salários. Os homens têm forte presença em funções de produção material de bens, enquanto as mulheres se encontram em funções administrativas ou na prestação de serviços. (COLOMBI; OLIVEIRA, 2014).

A falta de capacitação profissional bem como a não conclusão de uma graduação interferem diretamente no crescimento da carreira e, por consequência, de salários. Desse modo, as empresas podem motivar seus funcionários, particularmente as mulheres, a melhorar o seu capital intelectual, por meio do oferecimento de cursos de capacitação ou programas de incentivo à educação continuada.

O programa de capacitação para mulheres da empresa Global Business, promovido pelo projeto *Global Business Coalition for Women's Economic Empowerment* é um bom exemplo de projeto de profissionalização. Esse projeto global reúne um grupo de empresas de diferentes áreas com o mesmo objetivo: incluir as mulheres no cenário econômico do mundo e atribuir mais capacidades a elas, de acordo com o site institucional Coca-Cola UK (2017).

A Mineradora *Anglo American* empresa com sede em Londres e escritório corporativo na cidade de Belo Horizonte, também apoia iniciativas nesse âmbito. A empresa conta com uma cota de **25% para mulheres** em programas de desenvolvimento, contando com um curso de extensão exclusivo no exterior. (MELO, 2016).

Organizações que capacitam seus colaboradores e incentivam programas como os citados acima demonstram que, além de garantirem seu próprio crescimento, têm responsabilidade social e que têm visão de futuro. Neste contexto, a contratação de mulheres vai além de simplesmente oferecer um espaço dentro de uma empresa. De acordo com Castro; Melo; Ramos (2011, p.14), as mulheres têm uma forma particular de gerenciamento de equipes e processos, essas são mais sensíveis, flexíveis, se preocupam mais com o ser humano e querem reunir pessoas e processos.

Assim, é possível afirmar que a contratação de mulheres para vários cargos, incluindo os de liderança, deve ser uma realidade do pensamento empresarial. Em um país em que a mão-de-obra especializada está em escassez, desconsiderar capital intelectual pode representar um caminho sem volta. Desta forma, fomentar programas como os exemplificados acima corresponde ao que a sociedade contemporânea anseia, além de promover responsabilidade social e um futuro integrador e diversificado.

3 MÉTODO

Esta investigação baseia-se no método de pesquisa descritivo (DELMASSO; COTTA e SANTOS, 2014), bem como da pesquisa bibliográfica (SEVERINO, 2007 APUD DELMASSO; COTTA e SANTOS, 2014) por meio da leitura de artigos científicos e livros pertinentes ao assunto. Além disso, faz também uso de questionários para obtenção dos dados.

Esses dados são analisados à luz das abordagens quantitativa e qualitativa (SEVERINO, 2007 APUD DELMASSO; COTTA e SANTOS, 2014).

Os dados para análise foram obtidos através de questionário do Google Forms e também foi feita uma pesquisa nos sites vagas.com.br e catho.com.br, entre os meses de outubro e novembro de 2018.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicia-se a análise e resultado da pesquisa pelos desafios que a mulher enfrenta para ingressar no ensino superior.

4.1. Os desafios que a mulher enfrenta para ingressar no ensino superior

Para a concretização deste trabalho, foi realizada uma pesquisa de campo a fim de se compreender a posição da mulher na universidade e quais empecilhos são considerados por ela como barreiras, para seu ingresso; sua continuidade e conclusão de um curso superior. A decisão pela pesquisa teve como ponto de partida o dado a seguir.

A presença das mulheres no mundo produtivo não depende apenas da demanda do mercado, mas de uma articulação complexa e em permanente transformação que envolve responsabilidades familiares, cuidados, presença ou não de filhos (CADERNO DE FORMAÇÃO, 2017, p.17).

O formulário disponibilizado no Google Formulários, entre 10 e 15 de outubro de 2018, foi respondido por 104 pessoas. Foi divulgado para o público feminino, compartilhado com amigas em redes sociais e pessoalmente e com familiares (Gráfico 1).

104 respostas

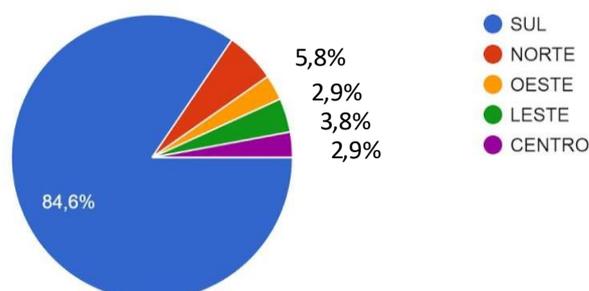


Gráfico 1 - Região de residência das pesquisadas
Fonte: as autoras (2018)

O maior número de respondentes foi da região sul de São Paulo, por ser a região em que o foco do trabalho foi empregado. Foram 84,6% respostas para a região Sul de São Paulo. Para a Zona Norte 5,8%, Zona Oeste e Centro, 2,9% e Zona Leste 3,8%.

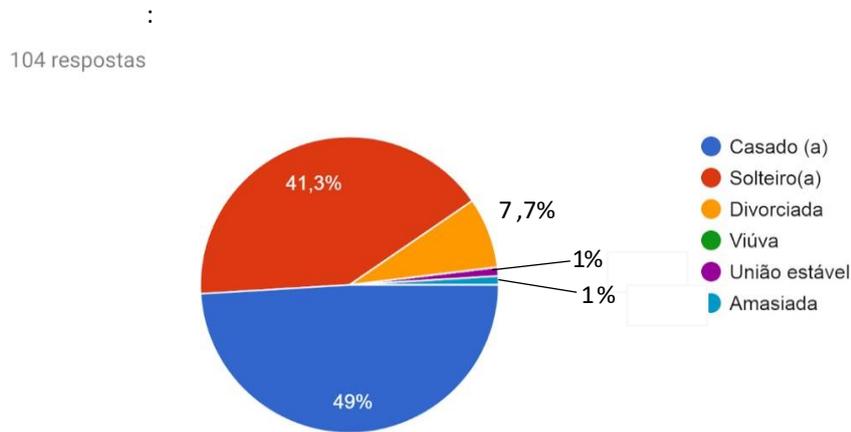


Gráfico 2 - Estado civil das pesquisadas
Fonte: as autoras (2018)

Pelo escopo da pesquisa, é relevante o fato de que 49% das respondentes são casadas (Gráfico 2). Esse dado auxilia na análise sobre os obstáculos que elas enfrentam para ingressar no ensino superior. Solteiras correspondem a 41,3% das respostas, o que pode influenciar também no gráfico dos obstáculos. 7,7% das pesquisadas são divorciadas. 1% das pesquisadas são amasiadas e com a mesma porcentagem, em União Estável. Não houve resposta para viúva.

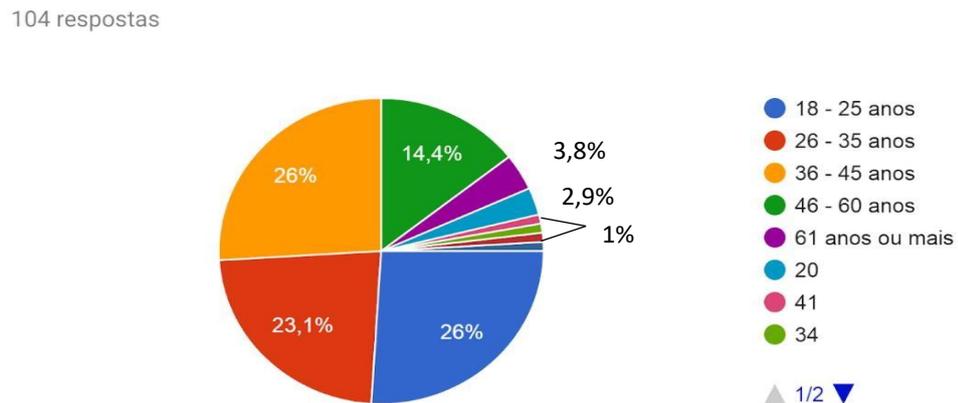


Gráfico 3 – Faixa etária das pesquisadas
Fonte: as autoras (2018)

Sobre a faixa etária das pesquisadas, houve um empate de 26% para mulheres entre 18 a 25 anos e mulheres com 36 a 45 anos. É importante frisar essa informação para a análise no gráfico sobre a presença na graduação, uma vez que a maioria das mulheres, como o IBGE (2016) aponta, já está inserida no ensino superior. 23,1% das respostas correspondem a mulheres com 26 a 35 anos. 14,4% das pesquisadas têm de 46 a 60 anos. Mulheres com 61 anos ou mais correspondem a 3,8% das respostas. 2,9% e 1% respectivamente (20 anos e 41 e 34 anos) responderam antes do formulário ser completado (Gráfico 3).

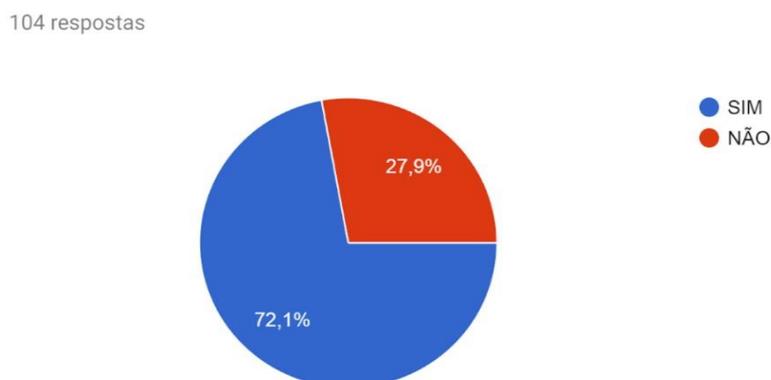


Gráfico 4 – Faz ou já fez graduação
Fonte: as autoras (2018)

No gráfico a seguir, pode-se verificar que a maioria das pesquisadas cursa ou cursou uma graduação. Com 72,1% de mulheres que responderam positivamente à pergunta, confirma-se o dado do IBGE (2016) com referência ao fato de o gênero feminino estar à frente do gênero masculino no quesito “ensino superior completo”. 27,9% das pesquisadas não fazem ou fizeram uma graduação (Gráfico 4).

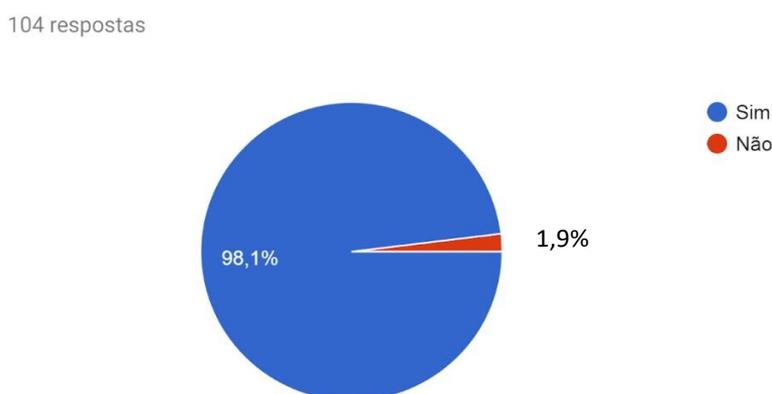


Gráfico 5 – Graduação como papel importante para a construção de uma carreira
Fonte: as autoras (2018)

Sobre a necessidade de ter uma graduação para conquistar uma carreira, quase todas acreditam que é importante, com 98,1% de respostas positivas. Apenas 1,9% das pesquisadas responderam negativamente a essa questão (Gráfico 5).

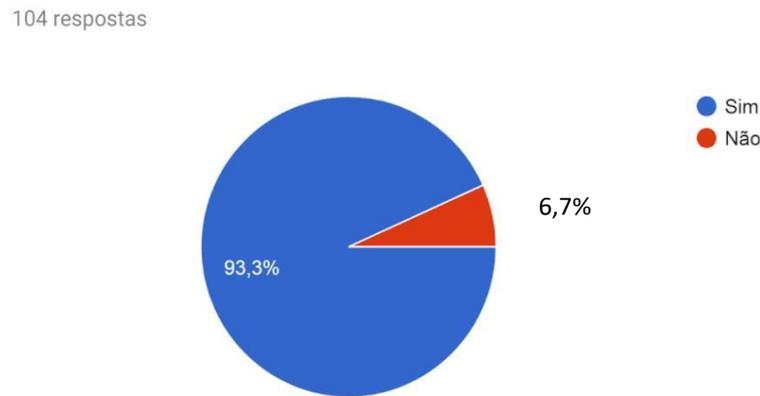


Gráfico 6 – Ter uma graduação para atuar em cargo de confiança
Fonte: as autoras (2018)

Sobre a necessidade de ter uma graduação para atingir níveis altos nas empresas, cargos de liderança e relevância, quase todas acreditam que sim, que a graduação é fundamental para alcançarem essas posições. Com 93,3% de respostas positivas, a necessidade de uma graduação para um cargo de confiança é primordial. 6,7% das pesquisadas, não consideram que a graduação seja importante para atuação em melhores cargos (Gráfico 6).

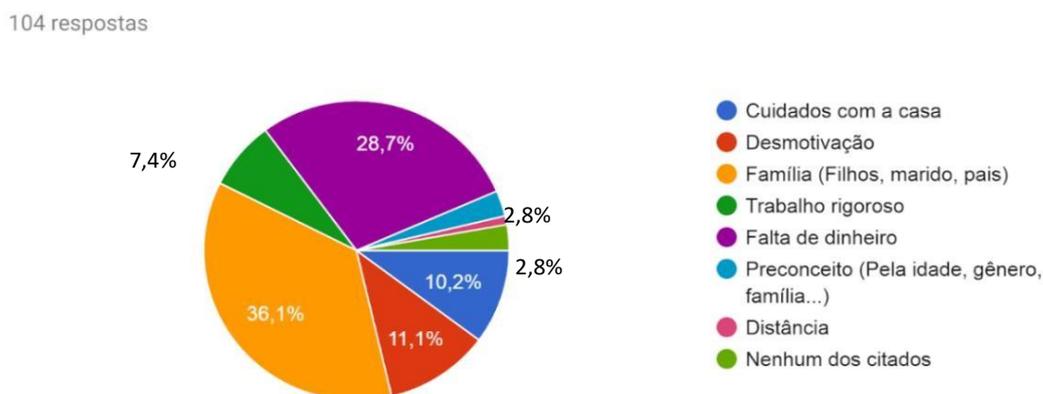


Gráfico 7 – As barreiras que a comprometem a ingressar no ensino superior
Fonte: as autoras (2018)

A mulher se divide com os cuidados domésticos e familiares, além de conciliar essa rotina com a do trabalho e estudo. O Gráfico 7 mostra que essa rotina exigente se transforma em barreiras para que as mulheres concluam um curso superior. O tema é relevante e sugere que esse dado deve ser levado em consideração, uma vez que esse pode ser o reflexo de um pensamento culturalmente constituído na sociedade brasileira, como afirma SANDBERG (2013, p. 109) “a mulher continua a cumprir a maior parte do trabalho doméstico e da criação dos filhos. Compromete suas metas profissionais para dar espaço a companheiros e filhos”.

Nota-se que as respostas obtidas que a mulher compromete seus estudos e carreira para abrir espaço e dedicação à família. 36,1% das pesquisadas consideram a variável “família” como obstáculo principal para o ingresso no ensino superior. 28,7% das pesquisadas consideram que a falta de dinheiro é a variável que a impossibilita de ingressar na graduação.

Além disto também estão preocupadas em perder o emprego, a saúde dos filhos, a estabilidade financeira da família, devido aos conflitos entre ser uma boa mãe e ser uma boa funcionária Sandberg (2013, p. 116). 11,1% são desmotivadas a realizar uma graduação. 10,2% consideram que os cuidados com a casa interferem na realização da graduação. 7,4% acreditam que o trabalho rigoroso limita sua formação superior. 2,8% acreditam que o preconceito é a variável que interfere na graduação. Apenas 0,9% consideram a distância como razão para o não ingresso no ensino superior.

As mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e os cuidados com filhos e idosos: dedicam, em média, 22 horas semanais, para pouco mais de 10 horas por parte dos homens. São a maioria no setor de serviços de menor qualificação e no emprego doméstico em residências, recebendo, portanto, as menores remunerações. Enquanto isso os homens continuam predominando nos cargos técnicos, cargos de maior qualificação, e nos setores que detém maior índice de inovação tecnológica, assim como nas posições de chefia, que são mais bem remunerados. E este fenômeno se dá mesmo as mulheres tendo alcançado maiores graus de escolaridade a partir dos anos 1990, e tendo se infiltrado em áreas onde antes predominavam os homens, nas quais, mesmo dispondo da mesma qualificação ou de qualificação até superior à dos homens, são mais mal remuneradas. Estima-se que ganhem, em média, em torno de 25% menos que os homens (CADERNO DE FORMAÇÃO, 2017, p.25).

Com essa dupla jornada e a necessidade de compor o orçamento familiar, o tempo da mulher dedicado aos estudos se torna limitado ou inexistente. O resultado disso é sua inserção no mercado de trabalho em cargos operacionais e com menor remuneração. Como essa remuneração é insuficiente para custear um curso superior, a mulher fica profissionalmente estagnada.

4.2. Ensino superior e vagas de emprego voltadas ao gênero feminino

Para apontar a relevância do ensino superior para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, foi realizado uma pesquisa junto a dois sites de empregos, a Catho e Vagas.com. Ao todo, foram 20 vagas de cada cargo: Assistente/Auxiliar, Analista, Supervisor, Gerente e Diretor. A pesquisa foi baseada no cargo da vaga sem considerar a área de atuação, local, empresa, forma de contratação, entre outros filtros. Os resultados serão apresentados de forma hierárquica de baixo para cima.

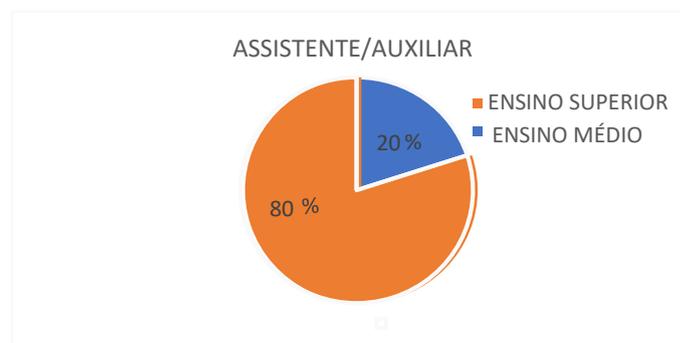


Gráfico 8 – Vaga de assistente/auxiliar
Fonte: as autoras (2018)

O Gráfico 8, que representa as vagas destinadas para cargo considerado operacional, mostra como o ensino superior já se faz necessário para a atuação no mercado de trabalho. Os 20% das vagas de assistente ou auxiliar são direcionadas para quem tem o ensino médio completo e os 80%, para quem tem o superior. Além disso, é interessante destacar que, nas pesquisas, o requisito de experiência é bem evidenciado também, além do ensino superior.

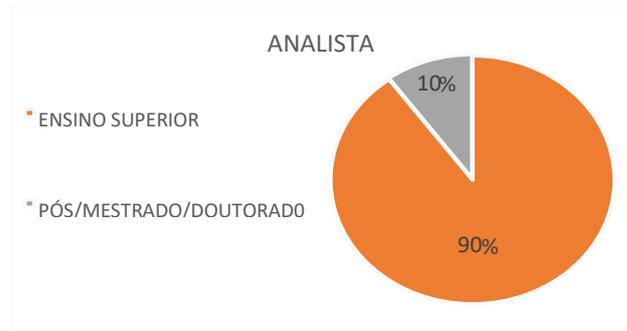


Gráfico 9 – Vaga de analista

Fonte: as autoras (2018)

É visível no Gráfico 9 que o ensino superior é requisito primordial para a atuação como analista, mesmo sendo um cargo operacional, uma vez que também atua nas partes estratégicas das empresas, ficando com 90% das vagas analisadas. O ensino médio já não é o bastante para ser analista em qualquer área de atuação, pois como já comentado, atuar em uma posição de atividades que requerem competência na área requer conhecimento técnico e habilidades. É interessante destacar que os requisitos, como pós-graduação ou especialização já são citados como desejáveis nessa linha de atuação, com 10% das vagas. A partir dessa observação, é possível afirmar que o mercado está mais exigente e seletivo em relação ao perfil dos candidatos.

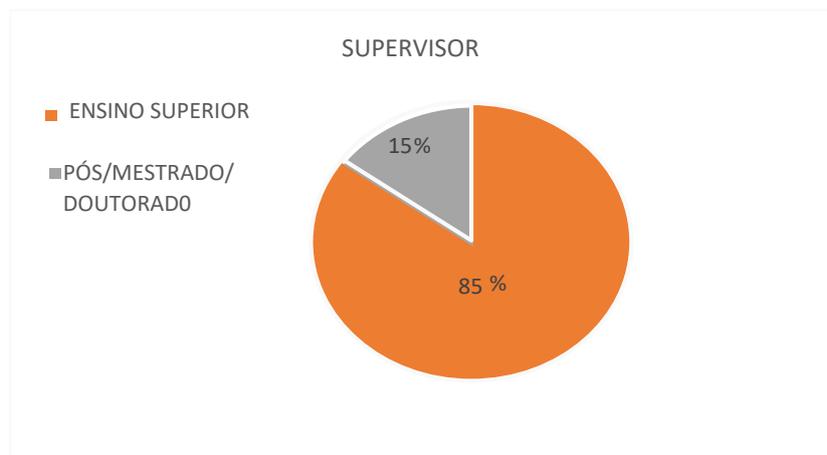


Gráfico 10 – Vaga de supervisor

Fonte: as autoras (2018)

Para a vaga de supervisor, o ensino superior se torna requisito básico e a especialização ou pós, já é desejável para atuação nesse cargo. A necessidade de se ter uma especialização cresce para 15%, contra 85% para curso superior, comparado à vaga de analista. Notam-se

também a diferença de competências exigidas do cargo e a necessidade de conhecimentos e estudos comparada às outras vagas acima. Além disso, as responsabilidades e confianças depositadas nesse cargo se equiparam à necessidade de qualidade e investimento de estudo do candidato (Gráfico 10).

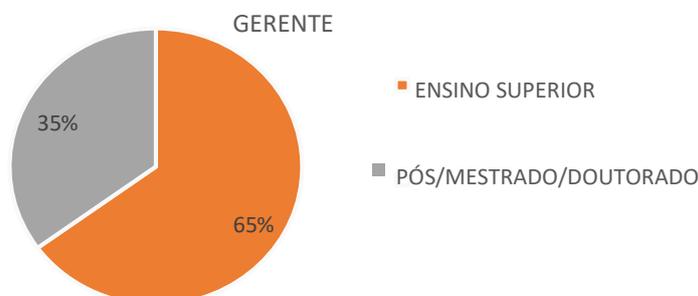


Gráfico 11 – Vaga de gerente
Fonte: as autoras (2018)

Para a vaga de gerente, a necessidade de especialização cresce para 35%, contra 65% em graduação. Como um gerente, em qualquer área de atuação, tem o papel fundamental de estrategista e tomador de decisões que atrelam seu setor, a formação superior é o nível básico para a atuação nesse cargo e a especialização já se insere como desejável. O gerente precisa ter uma habilidade crítica e estratégica para buscar bons resultados para a empresa. Seu papel principal é fazer seu setor crescer cada vez mais. Desta forma, é compreensível que as empresas possam considerar a especialização como um requisito a mais para confiar no perfil e no conhecimento técnico do profissional (Gráfico 11).

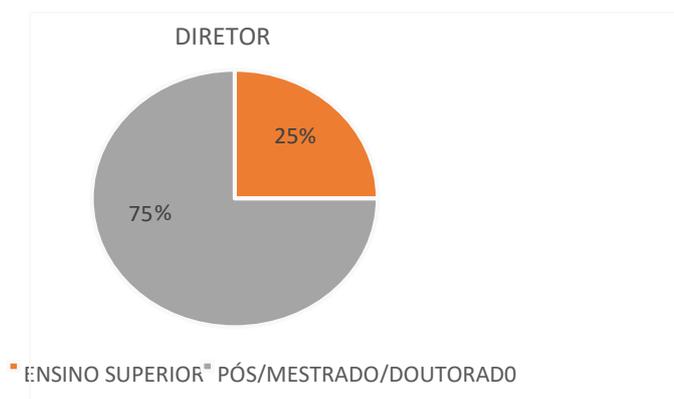


Gráfico 12 – Vaga de diretor
Fonte: as autoras (2018)

Ao analisar as vagas relacionadas ao cargo de Diretor, percebe-se que apenas a graduação não é o suficiente. Como mostra o Gráfico 12, 75% das vagas analisadas exigem alguma especialização como requisito primordial para a atuação no cargo. Apenas 25% das vagas pedem somente o ensino superior. Isso justifica-se pelo fato de o cargo ser de total confiança e ser uma função estratégica e fundamental para a vida da empresa. Assim, é imperativo que o candidato detenha conhecimentos sólidos e habilidades bem desenvolvidas. Para tanto, a especialização é um diferencial para o cargo em evidência.

Ao comparar os gráficos, é possível perceber a diferença de posições e perfis que são esperados pelo mercado de trabalho. Além disso, é importante destacar que, para assumir um cargo operacional, ou um cargo de diretoria, o curso superior está presente como requisito básico.

É possível afirmar também que a mulher pode ser prejudicada por não poder ingressar no ensino superior e, a partir disso, não construir uma carreira profissional que a possibilite assumir cargos de médio e alto escalões. Como Guedes (2017, p. 4) aborda, mesmo as mulheres tendo grandes e importantes avanços no mercado de trabalho no Brasil, observados a partir da análise de aspectos e variáveis diversas, em algumas áreas, as estagnações são evidentes. GUEDES (2017) ainda afirma que que “Este é o caso da presença feminina em postos de comando/poder decisório, ou seja, os empregos mais valorizados e bem remunerados que continuam sendo majoritariamente masculinos”.

No mundo do trabalho, embora sua participação percentual venha aumentando, as mulheres continuam não alcançando cargos mais elevados nas empresas ou nas instituições privadas ou públicas. A explicação comum é que elas não se interessam pelo espaço público e ou que suas carreiras são interrompidas pela maternidade. A realidade, porém, é que suas opções profissionais, bem como suas possibilidades de progressão nas carreiras escolhidas, são condicionadas por vários fatores, frequentemente associados a valores culturais mantidos pelo patriarcado (CADERNO DE FORMAÇÃO, 2017, p.22).

Assim, é possível afirmar que a presença feminina nesses cargos seja vista com ressalva, pelo fato de ela ter outras obrigações além de sua vida profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa feita sobre o percurso histórico da mulher no ensino superior, percebeu-se que o caminho que a mulher percorreu para chegar até onde ela está hoje foi longo, mas ainda falta muito para alcançar. Em comparação com décadas passadas, as mulheres da sociedade contemporânea conquistaram um lugar público significativo com referência a seu crescimento na carreira e sua independência financeira.

Sua inserção na vida universitária foi sendo conquistada à medida que os movimentos sociais se expandiram fora e dentro do Brasil. Uma boa educação formal é o que propicia a capacidade técnica do profissional, bem como permite sua ascensão na carreira. No tocante à mulher, o ensino superior tem uma influência direta em sua inserção no mercado de trabalho, uma vez que a maioria das vagas, até mesmo de nível operacional, requerem o ensino superior como nível básico para a concorrência de uma vaga e crescimento de cargo e posição profissional.

Por meio dos obstáculos apresentados no trabalho, é possível perceber como a sociedade ainda tem a representação da mulher como a responsável pela criação e a produtividade da casa. Além disso, o fato de exercer as funções de mãe e de esposa a coloca em desvantagem para ingressar no mundo acadêmico, a fim de se tornar competitiva para o

mercado de trabalho. Talvez, o acesso à informação e à divulgação de áreas de estudo que ainda têm em sua maioria homens como alunos podem incentivar as mulheres a buscarem por outras carreiras e assim diminuir a desigualdade que existe entre os gêneros.

Sendo a gestão empresarial o caminho para o sucesso da empresa e o alcance dos objetivos traçados, ter um capital intelectual sólido dentro da organização representa uma vantagem comparada às outras. Para tanto, criar e manter programas de formação e educação continuadas leva as empresas a propiciar meios e oportunidades para a inserção da mulher nos estudos, expandindo seu capital intelectual, bem como a capacidade técnica de suas colaboradoras.

Desta forma, a importância de se entender que a mulher ainda está em desvantagem cultural e socialmente no mercado de trabalho, devido às variáveis de estudo e condições sociais e familiares, sugere uma reflexão sobre a inclusão dessas profissionais na vida acadêmica, a fim de que se capacitem tecnicamente e se tornem competitivas para responder às demandas do mercado de trabalho e a seu próprio crescimento profissional.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jane Soares de. **Mulher e Educação: paixão pelo possível**. São Paulo: Editora Unesp, 1998.

ANTÔNIO, Leandro Rosa. **A formação no ensino superior e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-formacao-no-ensinosuperior-e-o-mercado-de-trabalho/68762/>> Acesso em 03/11/2018.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. **A reversão do Hiato de Gênero na educação brasileira no século XX**. Cadernos de Pesquisa, v. 39, n. 136, p. 125-156, jan/abr. 2009. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/277/288>>. Acesso em: 20/09/2018.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Fundação Carlos Chagas, 1998.

CADERNOS DE FORMAÇÃO. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 3. As mulheres e o mercado de trabalho. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). São Paulo. 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>> Acesso em 03/11/2018.

CASTRO, Ana Leticia Siqueira de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; RAMOS, Marco Aurelio. **Os desafios da mulher em cargos de liderança**. Faculdade Novos Horizontes. 2011.

CATHO. Disponível em: <www.catho.com.br> Acesso em 30 de outubro de 2018.

COCA COLA JOURNEY GLOBAL. How big business can help women's economic empowerment around the world. Disponível em: <<https://www.coca-cola.co.uk/stories/how-big-business-can-help-women-economic-empowerment-around-theworld>>. Acesso em: 15 out. 2018.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani; OLIVEIRA, Ana Luiza Matos de. **Gênero e mercado de trabalho nos anos 2000: avanços e contradições**. Disponível em:

<<http://brasildebate.com.br/genero-e-mercado-de-trabalho-nos-anos-2000-avancos-econtradicoes/>>. Acesso em: 02/10/2018.

GUEDES, Moema de Castro. **Desigualdades de gênero no mercado de trabalho: Mudanças da última década**. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013. Disponível em: <http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1382029980_ARQUIVO_Desigualdadesdegeneronomercadodetrabalho.pdf>. Acesso em: 03/11/2018.

GUEDES, Moema de Castro. **O contingente feminino de nível universitário nos últimos trinta anos do século XX: a reversão de um quadro desigual**. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Abep, Caxambu, 2004. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1423/1388>> Acesso em: 12/09/2018.

GODINHO et alii. **Trajatória da mulher na educação brasileira 1996-2003**. Brasília: Inep/MEC, 2006.

IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agenciasala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-generoresponsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em 03/11/2018.

IBGE. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>> Acesso em 03/11/2018.

IBGE. **Mulheres buscam mais a economia formal no Brasil que os homens**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/17323-pnad-mercado-de-trabalho>> Acesso em 02/10/2018.

IBGE. **SIS 2013: 74,1% das mulheres de 25 a 29 anos que não estudam nem trabalham têm ao menos um filho**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-salade-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14518-asi-sis-2013-741-das-mulheres-de-25a-29-anos-que-nao-estudam-nem-trabalham-tem-ao-menos-um-filho.html>> Acesso em: 22/06/2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (Inep). **Censo da Educação Superior 2003**. Brasília: Inep, 2009.

MAGALHÃES, Belmira; SILVA, Geice. **A mulher no trabalho, na família e na universidade**. Pesquisa financiada pelo CNPq/PIBIC. 2010.

MELO, Luísa. **6 empresas com programas efetivos para apoiar as mulheres**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/6-empresas-com-programas-efetivos-para-apoiaras-mulheres/>>. Acesso em: 16 out. 2018.

ONU MULHERES. **O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010**. Rio de Janeiro: Editora Cepia, 2011.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2013.

RIBEIRO, Vanessa Maria Freire Gomes. **A importância do ensino superior e sua relevância na inclusão profissional**. Disponível em:

<<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/a-importancia-daeducacao-superior-e-sua-relevancia-na-inclusao-profissional/56642>>. Acesso em: 15 out. 2018.

SANDBERG, Sheryl. **Faça Acontecer** - Mulheres, Trabalho e a Vontade de Liderar. Companhia das Letras. São Paulo, 2013.

VAGAS.COM. Disponível em: <www.vagas.com.br> Acesso em 30 de outubro de 2018.

YUNUS, Muhammad. **Mulheres e a pobreza**. Disponível em: <<https://minionupucmg.wordpress.com/2017/09/19/mulheres-e-a-pobreza/>>. Acesso em: 14/06/2018.