

Joel José de Oliveira
jjoliveira@sabesp.com.br

Graduado em Administração de Empresas pela Faculdade Adventista de Hortolândia (2015). Cursa o MBA em Gestão Estratégica de Negócios e Empreendedorismo na Faculdade Adventista de Hortolândia. Atualmente atua nas áreas Comercial e Administrativa da Sabesp Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo no Município de Hortolândia-SP.

Thamara Regina da Silva de C. Souza
thamara.rdssouza@gmail.com

Possui graduação em Curso de Administração pela Faculdade Adventista de Hortolândia (2015). Atualmente atua como Assistente Administrativo na Associação Beneficente de Assistência à saúde dos Juizes do Trabalho da 15ª Região - ABAS 15. Tem experiência na área administrativa, com ênfase em autogestão em saúde.

Elaine Cristina Carraro
elaine.carraro@ucb.org.br

Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (1999), mestre em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (2002) e doutora em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (2009), com estágio na École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris (doutorado sanduíche). Atualmente é professora da Faculdade Adventista de Hortolândia. Tem experiência na área de Sociologia, Metodologia de Pesquisa e Educação e diversidade étnico-racial.

Helena Brandão Viana
hbviana2@gmail.com

Graduada em educação física pela Universidade Estadual de Campinas (1989). Mestre em educação física pela UNICAMP, (2003). No doutorado estudou a temática da sexualidade na velhice, e para isto validou e adaptou culturalmente a escala ASKAS, para utilização na cultura brasileira, passando quatro meses na Simon Fraser University, em Vancouver, Canadá. Atualmente coordena a faculdade adventista da terceira idade e o projeto feliz idade, de atividades física com idosos. Também atua como professora titular no curso de educação física na mesma instituição. Ministra aulas de metodologia de pesquisa em cursos de pós-graduação no unasp-HT. É professora permanente no mestrado em educação no UNASP-EC. Atualmente está como pesquisadora visitante na Simon Fraser University, Canadá, na faculdade de educação, junto ao programa AGE-WELL, e possui parcerias de Pesquisa com essa Universidade e com a Andrews University, nos EUA.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

A CONTRIBUIÇÃO DA GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS PARA O CRESCIMENTO PROFISSIONAL DAS DISCENTES

RESUMO

O avanço da presença da mulher no mercado de trabalho, bem como a percepção de barreiras a elas impostas, as quais teimam em obstar a caminhada profissional feminina, é tema de recorrente abordagem. Pesquisas indicam que suas conquistas profissionais têm sido acompanhadas pela efetiva presença da mulher nas classes escolares, inclusive nas carteiras das Instituições de Ensino Superior. O presente artigo objetivou avaliar a contribuição da graduação em Administração de Empresas para o crescimento profissional das discentes da Faculdade Adventista de Hortolândia (FAH). Iniciando-se com uma breve revisão de literatura, o artigo prossegue com a apresentação de resultados de pesquisa de campo realizada por meio da aplicação de questionário respondido por 140 alunas do 2º e 8º termos do Curso de Administração de Empresas da FAH. A Pesquisa revelou o perfil das alunas, sua avaliação da Instituição de Ensino, bem como apontou para a importância da formação acadêmica para a evolução no mercado de trabalho, e a percepção de barreiras de gênero para progressão profissional. Notou-se que a despeito das conquistas feministas ao longo da linha de tempo, incluindo maior acesso às carteiras escolares, ainda persistem barreiras relacionadas à discriminação de gênero, às quais impõe à mulher significativas desvantagens no âmbito profissional.

PALAVRAS-CHAVE:

Mulher. Mercado de Trabalho. Discriminação. Gênero.

1. INTRODUÇÃO

No contexto social recente, o crescimento da participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho é fato percebido em diversas partes do globo. (NORONHA, VOLPATO, 2006). Porém a realidade nem sempre foi esta. De uma forma geral, historicamente à mulher eram relegados serviços ligados a cuidados domésticos e à prole; sua educação era caracterizada pela submissão (ao pai, marido e filhos), enquanto o homem era educado para exercer papel de proeminente liderança. (ALMEIDA, 2010).

Nos dias atuais, o que remonta a movimentos reivindicatórios históricos, a mulher tem buscado quebrar este paradigma e se mostra cada vez mais interessada e determinada no que tange a formação acadêmica e progressão profissional, buscando apoio na educação superior para alcançar seus objetivos e perceber atendidas as suas necessidades. (IBGE, 2010).

De acordo com Calas e Smircich (2006 *apud* ALMEIDA, 2010) homens e mulheres têm trabalhado arduamente para o suprimento de tais necessidades. Porém, o efeito denominado “Teto de Vidro”, que é uma barreira sutil e invisível, não declarada, mas suficientemente poderosa para impossibilitar a ascensão das mulheres no universo do trabalho (ROCHA *et al.*, 2014), acaba por limitar as perspectivas femininas. Nas maiores empresas brasileiras, quanto maior o nível hierárquico, menor a presença feminina (ETHOS, 2010) denotando limitações para promoção vertical da mulher. Também significativa diferença salarial ainda permanece no mercado de trabalho entre homens e mulheres. (IBGE, 2012).

De forma geral, no quadro brasileiro, as disparidades em relação à distribuição por gênero nos quadros hierárquicos das empresas, e ainda as diferenças salariais entre homens e mulheres revelam que, embora avanços tenham ocorrido, há ainda uma desproporcionalidade que pode revelar a presença de discriminação por sexo. É o que aponta a pesquisa promovida pelo Instituto Ethos sobre o perfil das 500 maiores empresas do Brasil, em sua quinta edição, contendo dados relativos ao ano de 2010. A pesquisa revelou que em todos os níveis hierárquicos das maiores empresas brasileiras a presença feminina é sempre menor. É fato que as diferenças têm diminuído, mas aponta distâncias consideráveis, como em níveis de alta administração e intermediário, em que a presença de homens e mulheres é, respectivamente, de 86,3% e 13,7% para a primeira faixa, e 77,9% e 22,1% no nível gerencial. (ETHOS, 2010).

Dados levantados pelo IBGE (2012) apontam que o rendimento salarial da mulher em 2003 correspondia a 70,8% daquele aferido ao homem. A mesma pesquisa revela que a taxa de desemprego no país tem diminuído para trabalhadores de ambos os sexos; mas nota-se que a taxa de desocupação da mulher em idade economicamente ativa é sempre superior a do homem. Executivos homens negam optar pela não contratação de mulheres em função da diferença de gênero e poucos admitem discordar que as mulheres são incapazes de oferecer importantes habilidades gerenciais. Mas, na verdade “preocupam-se com o fato de investirem tempo e recursos financeiros para treinar uma mulher para vê-la casar, engravidar e deixar a organização”. (MEYERSON; FLETCHER, 2000, *apud* MIRANDA, 2006, p.18).

Sabe-se que homens e mulheres precisam gerar renda com seu trabalho para o suprimento das

necessidades de suas famílias. Mas, responsabilidades familiares podem constituir uma barreira importante para acesso ao mercado de trabalho, restringindo opções de emprego e limitando a capacidade de gerar renda. O desafio de manter o equilíbrio entre mercado de trabalho e família, na maioria dos casos é mais cruel e desigual para a mulher, uma vez que a sociedade, de forma geral, julga que a responsabilidade sobre os serviços domésticos e a educação e cuidado dos filhos é tarefa originalmente feminina. (OIT, 2011).

No vislumbre de melhores condições sociais para ela e para a família é que a mulher tem procurado o esteio da Educação, para que esta lhe proporcione a abertura de novos horizontes. De forma geral, no mercado de trabalho é a mulher que possui o maior número de anos de estudos. (IBGE, 2012). De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2014) particularmente no nível da educação superior, a mulher é que possui maior presença nas salas de aula, representando 54,7% das matrículas, 55,5% dos ingressos, e ainda 59,2% dos concluintes. Mas é importante citar ainda que apesar do fato de que “as mulheres apresentavam taxas de conclusão na educação superior (inclui graduação e pós-graduação) mais elevadas que os homens” (INEP, 2013, p. 63), isto não lhes garante melhor remuneração e menor taxa de desemprego que os homens comparativamente.

Dados referentes ao ano de 2013, divulgados pelo INEP revelam que o Curso Superior em Administração é o que possui maior número de matrículas no Brasil (INEP, 2014). A presença feminina é maioria em Administração, respondendo por 55,6% das matrículas naquele ano.

Refletindo a tendência nacional, as mulheres também são maioria no Curso em Administração oferecido pela Faculdade Adventista de Hortolândia. Do total de matriculados no curso no ano de 2014, as mulheres ocupam perto de 67% das carteiras. (FAH, 2014a). Assim, dentro do contexto mais próximo da aluna do Curso de Administração de Empresas da FAH, o presente artigo propõe uma avaliação da contribuição da carreira acadêmica para a evolução profissional da mulher, e a verificação de possíveis obstáculos para a caminhada profissional feminina.

2. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA EM FAVOR DA MULHER

No Brasil, foi somente com a Constituição Imperial de 1824 que surgiram escolas destinadas à educação feminina, mas as mesmas eram voltadas somente para os trabalhos domésticos e ensino primário. À mulher não era permitido estudar com homens, pois a educação oferecida a eles era de nível considerado mais elevado. (BRASIL, 1824).

O Artigo 242 do Código Civil Brasileiro de 1916 previa que a mulher não poderia, sem o consentimento do marido, exercer profissão. Era vedado o direito da mulher em caso de divórcio e contraindo um novo casamento em permanecer com seus filhos. (BRASIL, 1916). Essa triste realidade só mudou em 1962 por meio da Lei 4.121/62 no Estatuto da Mulher Casada do Código Civil que também deixou de considerar a mulher brasileira incapaz e garantiu-lhe a liberdade de ser. (BRASIL, 1962).

Em 1932, com o surgimento do Código Eleitoral, foi permitido o exercício do voto à mulher aos 21 anos; mais tarde, em 1934 a Constituição Federal de 1934 reduziu a idade para 18 anos. Entende-se que o direito ao voto foi um passo importante para a mulher manifestar sua vontade e lutar por seus ideais. (ALMEIDA, 2010).

Interessante é que no mesmo período, a Constituição Federal de 1934, em seu Artigo 113, Parágrafo 1º, previa o princípio da igualdade de todos perante a lei, porém a mulher permaneceu em condições desiguais (BRASIL, 1934). Somente com a Constituição de 1988 é que a mulher conquistou emancipação efetiva perante a lei.

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988, art. 5º)

A Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) cuidadosamente também previu a igualdade entre homens e mulheres em vários de seus dispositivos, como por exemplo, os direitos e deveres conjugais que são iguais para homens e mulheres, conforme o Art. 201, V. Além disso, conforme o Art. 7º, XVIII da Constituição, protegendo o trabalho feminino e sua vida pessoal, também foi previsto a licença maternidade a gestante, sem prejuízo do emprego e salário.

3. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E NO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO

Conforme o Censo da Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2012), divulgado pelo Ministério da Educação (MEC), a Administração de Empresas é o curso superior com maior número de estudantes matriculados, totalizando 833.042 alunos. Desse total a predominância de matrículas foi realizada por mulheres, que somaram 460.149 matrículas.

As mulheres representam 51,5% da população brasileira. O mesmo Censo da Educação Superior revela que em 2012, 55,5% das matrículas em toda rede de ensino superior foram realizadas por elas, confirmando a predominância feminina. Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012b) revelou que no Brasil o nível de instrução da mulher é superior ao do homem. Dos anos 2000 para cá o nível de instrução da mulher continuou crescendo e sua participação no mercado de trabalho vem sendo ampliada.

Os dados da pesquisa demonstram que na população masculina com 25 anos de idade ou mais, o percentual de homens sem instrução ou com o fundamental incompleto é de 50,8%, entre as mulheres o índice é menor, ficando em 47,8%. Quanto à formação superior, o desempenho feminino também é melhor. Enquanto que somente 9,9% dos homens são formados, o percentual feminino chega a 12,5%. Quando se focaliza toda a população ocupada, 11,5% dos homens tem

Curso Superior Completo, já entre as mulheres o índice chega a 19,2%. O período considerado para pesquisa foi entre os anos de 2000 e 2010. (IBGE, 2012).

Os números indicam que a crescente participação da mulher no mercado de trabalho tem sido acompanhada pela presença feminina nas classes escolares, inclusive atrás das carteiras das Instituições de Educação Superior. Porém, a predominante presença das mulheres nas carteiras escolares, o avanço em sua representatividade no mercado de trabalho (IBGE, 2012b), não tem conferido à mulher proporcionalmente maior penetração nas mais elevadas esferas de decisão das Organizações. (EPOCA NEGÓCIOS, 2012). Um percentual pequeno de mulheres alcança as mais altas patentes nas organizações, inclusive nas grandes corporações, o que remete a uma distorção no mercado de trabalho. A competência feminina, alicerçada muitas vezes em uma formação acadêmica de maior extensão, ainda esbarra em obstáculos proporcionados por um ambiente majoritariamente masculino.

De acordo com o professor da Universidade de São Paulo, José Pastore, é a educação que está facilitando a participação feminina no mercado de trabalho. (AGITAÇÃO, 2000). Porém, até hoje, as mulheres sofrem com desigualdade salarial chegando a ganhar 26,3% a menos que os seus concorrentes de colarinho e gravata. (IBGE, 2013).

Para Shelton (2006 *apud* PEÑALOZA; DIÓGENES; SOUSA, 2008) se a mulher entrar em conflito em relação ao tempo dedicado à família e o tempo dedicado ao trabalho, com certeza sua prioridade será a família, e a alternativa mais comum e adotada é a redução da jornada de trabalho ou até mesmo o abandono do posto. A mulher tende a ajustar sua atividade remunerada a fim de priorizar a família, uma vez que ela é considerada como principal responsável pelas tarefas domésticas. (OIT, 2011). Assim, podemos entender que a família pode ser um dos fatores determinantes para predominância do homem no mercado de trabalho.

Por outro lado, em relação ao papel da mulher na família, é cada vez maior o número de mulheres que chefiam o lar. Segundo dados de gênero do Censo 2010 divulgados pelo IBGE, naquele ano as mulheres comandavam 38,7% dos lares brasileiros, um crescimento de 13,7 pontos percentuais se comparado com o número dez anos antes, quando elas eram reconhecidas como chefes de família em 24,9% dos lares do Brasil. (ALVES, 2014).

4. CURSO SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS NO BRASIL

No Brasil, as primeiras Instituições de Ensino voltadas para a formação de Administradores foram estabelecidas na década de 1950. Foram criadas a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), em 1952, no Rio de Janeiro, e a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), em 1954, ambas patrocinadas pela Fundação Getúlio Vargas. (CFA, 2014a). À época, a contribuição da escola Norte-Americana em Administração foi fundamental, fato que reflete ainda hoje no modelo de ensino desta ciência em nosso país.

A profissão de Administrador teve seu primeiro marco de reconhecimento em 9 de Setembro de 1965, quando da promulgação da Lei Federal nº 4769, que “dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências”. (LEI FEDERAL 4769/65). Daí se celebra o Dia do Administrador, instituído oficialmente pela Resolução nº 65/68 do Conselho Federal de Administração, em 09 de Dezembro de 1968. (CFA, 2014). Porém, a regulamentação da profissão só ocorreria dois anos depois, em 22 de Dezembro de 1967, através do Decreto Federal nº 61.934 (CRA-SP, 2014).

A expansão dos Cursos em Administração de Empresas é bastante significativa. De apenas dois cursos oferecidos até a década de 1950, com a EBAP e a EAESP, saltou para 2.160, e cerca de 850 mil alunos em Bacharelado, somando-se ainda outros 3.800 cursos que comportam 675 mil alunos em Tecnologia. (RBA, 2014).

Hoje, é o Curso Superior com maior número de matrículas no país, segundo dados do Ministério da Educação. (ENADE, 2012). A edição nº 97 da Revista Brasileira de Administração, com a matéria intitulada “Somos muitos... mas será que somos grandes?”, trabalha a preocupação em se manter a qualidade frente a grande expansão vivida pelos Cursos em Administração de Empresas nos últimos anos. (ANDRICH, 2013).

5. A FACULDADE ADVENTISTA DE HORTOLÂNDIA E O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

A Faculdade Adventista de Hortolândia (FAH) “é uma Instituição de Ensino Superior (IES) pluricurricular, privada, confessional e filantrópica [...] mantida pelo Instituto Adventista de Ensino” (FAH, 2014b, p.11), e integra o “IASP, Instituto Adventista São Paulo, localizado em Hortolândia, na Região Metropolitana de Campinas, Estado de São Paulo, é uma instituição de ensino básico e superior, confessional, ligada à Igreja Adventista do Sétimo Dia”.

Atualmente a FAH abriga os cursos de graduação em Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Educação Física, Pedagogia (FAH 2014c), Publicidade e Propaganda, e Sistema de Informação. (IASP, 2015). Também são oferecidos os cursos de Pós-Graduação Lato Sensu nas áreas de Psicopedagogia Clínica e Institucional, Educação Especial Inclusiva, Gerenciamento e Controle de Processos, e Gestão Estratégica de Negócios. (FAH, 2014c).

Hoje o curso de graduação em Administração de Empresas da FAH conta com um total de 240 vagas, com carga horária de 3.380 horas, em regime semestral no período noturno (FAH, 2014b, p. 5). O número total de alunos matriculados em 2014 no Curso de Administração da FAH é 633, sendo 210 homens e 423 mulheres. Nota-se, desde a primeira turma, a presença majoritária de mulheres, e que vem se acentuando com o passar dos anos. Em 2006, ano da primeira turma do curso, havia 30 homens e 32 mulheres. Quando o curso completou quatro anos de existência, as mulheres já representavam mais de 61% dos matriculados (FAH, 2014a).

Tendo como princípio que “a melhor educação é atingida quando o crescimento intelectual ocorre dentro de um ambiente em que os conceitos alicerçados na Bíblia são fundamentais para os objetivos da educação” (IASD, 2012, p.169), a educação Adventista é “orientada e comprometida com a transmissão dos valores bíblicos cristãos”. (FAH , 2014b, p.11).

Em “sintonia com demandas próprias da região onde se encontra localizado o campus” (FAH 2014b, p.16), ao mesmo tempo em consonância com “as tendências de educação e que legitimam a visão integralizadora da educação cristã” (FAH 2014b, p.17), o Curso de Administração da FAH

Tem como finalidade básica a formação de um profissional de Administração, habilitado em nível de graduação, para investigar, diagnosticar, prescrever e aplicar – através de uma visão completa, não dicotomizada, contextualizada e transformadora de ser humano, baseada em princípios cristãos e conduta ética – soluções práticas aos negócios. Tal formação deve estar alicerçada na sólida formação teórica, associada a uma ênfase à aplicação prática dos conhecimentos e reflexão constante sobre a ação profissional. (FAH, 2014b, p.26).

Espera-se que o egresso do curso de Administração da FAH esteja habilitado para o desempenho de atividades “que envolvam a identificação de problemas, a proposta de soluções inéditas ou melhoradas, sintonizadas com a moralidade gerencial e integridade administrativa” .(FAH, 2014b, p. 28).

A Faculdade Adventista de Hortolândia tem a preocupação de oferecer aos seus alunos uma formação acadêmica de qualidade visando formar a elite intelectual e científica da sociedade a que serve. Visando, sobretudo o desenvolvimento ético moral de seus alunos, para que os valores morais e interesses coletivos estejam sempre acima de vantagens pessoais e meramente competitivas. (FAH, 2014c, p. 5).

Missão, Visão e Lema da Instituição.

Missão: “Educar no contexto dos valores bíblicos para o viver pleno e para a excelência no serviço a Deus e à humanidade”.

Visão: “Ser uma instituição de Ensino Superior reconhecida pela excelência dos serviços prestados, pelos seus elevados padrões éticos e pela qualidade pessoal e profissional de seus egressos”.

Lema: “Educar e servir”.

6. METODOLOGIA

Para o presente trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica que suportou a conceituação teórica necessária para as considerações iniciais, focalizando os fatos históricos e ganhos sociais e legais conquistados pela militância feminina, principalmente no Brasil; e o Ensino Superior em Administração de Empresas no Brasil. Paralelamente foi realizada pesquisa de campo na Faculdade Adventista de Hortolândia por meio da aplicação de questionário próprio oferecido as alunas do

2º e 8º semestre do Curso Superior em Administração daquela Instituição de Ensino.

As discentes foram convidadas a participar livremente da pesquisa, sendo colhidas assinaturas no Termo de Consentimento, documento confeccionado em duas vias de igual teor – um para cada aluna. Uma das vias foi entregue à respondente, e a outra permanece em poder dos autores. No total, das 244 alunas matriculadas, 140 alunas devolveram o questionário respondido. Em sua maioria, as alunas possuíam entre 19 e 30 anos, faixa etária que corresponde 79% das respondentes. A grande maioria era solteira (77%), sem filhos (89%), e estava empregada (81%).

O Questionário continha 29 perguntas. As questões de número 01 até a de número 17 procuraram traçar um perfil das respondentes dos dois termos, e as demais, a partir da décima oitava até a de número vinte e nove, abordaram questões relativas ao Curso de Administração da FAH, dificultadores para o exercício das tarefas particulares, profissionais e acadêmicas das discentes, a contribuição do curso para o início e avanço na carreira profissional das alunas, e a importância das disciplinas de cunho religioso. A aplicação dos questionários foi realizada em datas distintas, seguindo disponibilidade de cada turma.

7. RESULTADOS

Este estudo de caso revelou informações sobre o perfil da discente do Curso, a percepção que possui da Instituição e do ensino oferecido, bem como de obstáculos para a ascensão profissional feminina.

As primeiras 17 questões revelaram o perfil da discente do Curso de Administração da FAH, o qual é descrito no quadro a seguir:

Faixa Etária	De 19 a 30 anos, correspondendo por 79% da amostra.
Estado Civil	A grande maioria, 77% das respondentes, é solteira.
Filhos	89% disseram ainda não serem mães.
Atividade Profissional	54% iniciaram algum trabalho durante o curso
Ocupação Atual e Tempo de Emprego	Das entrevistadas, 81% indicou estar empregada, atuando na mesma empresa/organização entre 01 a 05 anos
Onde trabalha	A iniciativa privada emprega 73% das discentes
Área na qual atua	83% atua na área administrativa ou setores correlatos
Cargo ocupado	Assistente ou Auxiliar Administrativo foi a resposta de 56%
Primeira Graduação	Para 97% das alunas o curso atual é a primeira graduação.

Quadro 1 - Perfil da Discente do Curso de Administração da FAH – 2014.

Fonte: Elaboração própria

As questões 18 a 29 procuraram captar a percepção das alunas das turmas em relação a elementos que constituem obstáculos para a carreira, avaliação da Instituição, contribuição do Curso para a carreira profissional, e ainda a importância do componente religioso na formação da administradora.

O nível de aprovação da Instituição chegou a 95% na percepção das respondentes, que indicaram estar satisfeitas com o Curso de Administração oferecido pela Faculdade Adventista de Hortolândia. Esta satisfação é plena entre as alunas do 2º Termo e regrid sensivelmente entre as alunas do 8º semestre, quando a satisfação com a Instituição de Ensino atingiu 88%.

As alunas apontaram as principais dificuldades encontradas no mercado de trabalho, com destaque para jornadas de atividades (casa/trabalho/escola), carga horária de trabalho e necessidade de formação superior e desigualdade salarial, conforme segue:

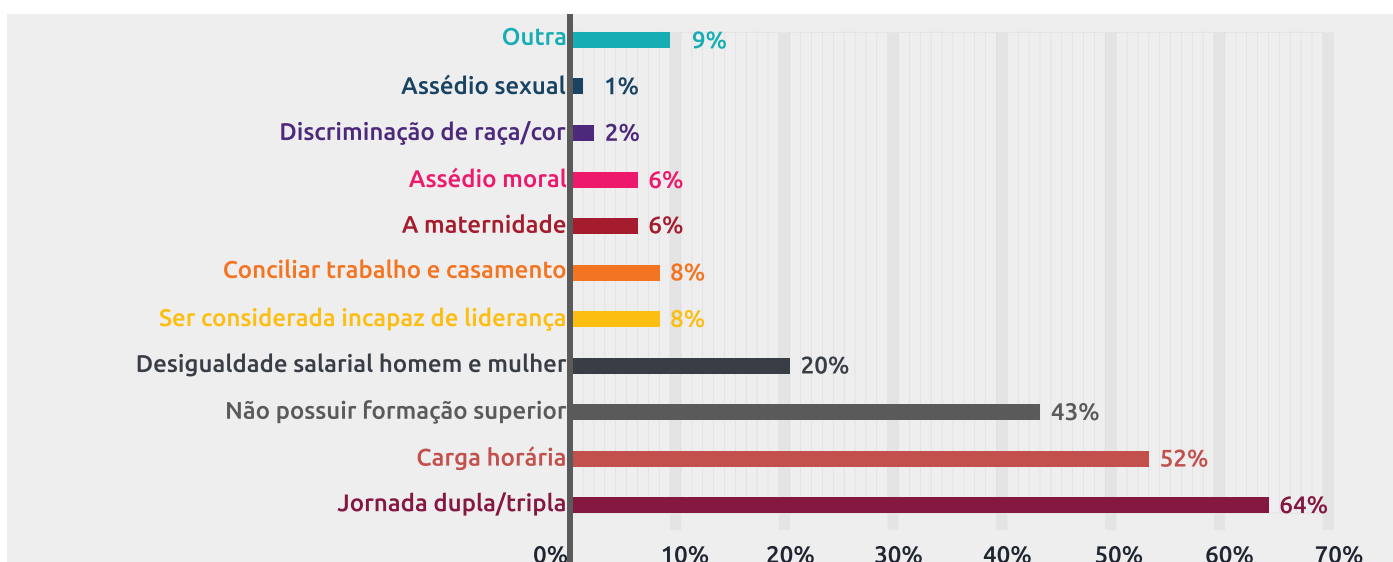


Gráfico1 - Dificuldades no Mercado de Trabalho

Fonte: Elaboração própria (2016)

No âmbito familiar, as maiores dificuldades apontadas foram: falta de tempo para a família e o lazer (56%), seguido pela dificuldade de conciliar família e carreira profissional (44%), e ainda rendimento salarial insuficiente (26%).

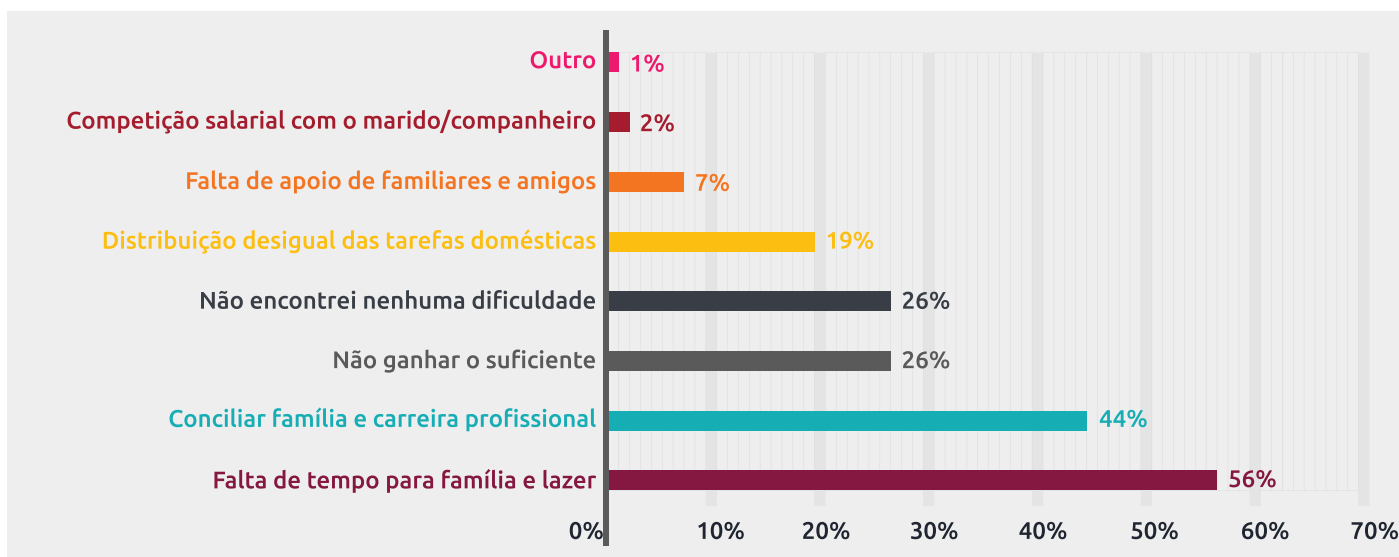


Gráfico 2 - Dificuldades no Âmbito Familiar

Fonte: Elaboração própria (2016)

Segundo resultado apontado pela Pesquisa, o ingresso no ensino superior foi motivado principalmente pelo vislumbre de entrada no mercado de trabalho, sugerido por 62% das respondentes, obtenção de melhor emprego do que o atual, com indicação de 59% das alunas, e ampliação das possibilidades de promoção no emprego atual, apontado por 36% das discentes que responderam ao questionário.

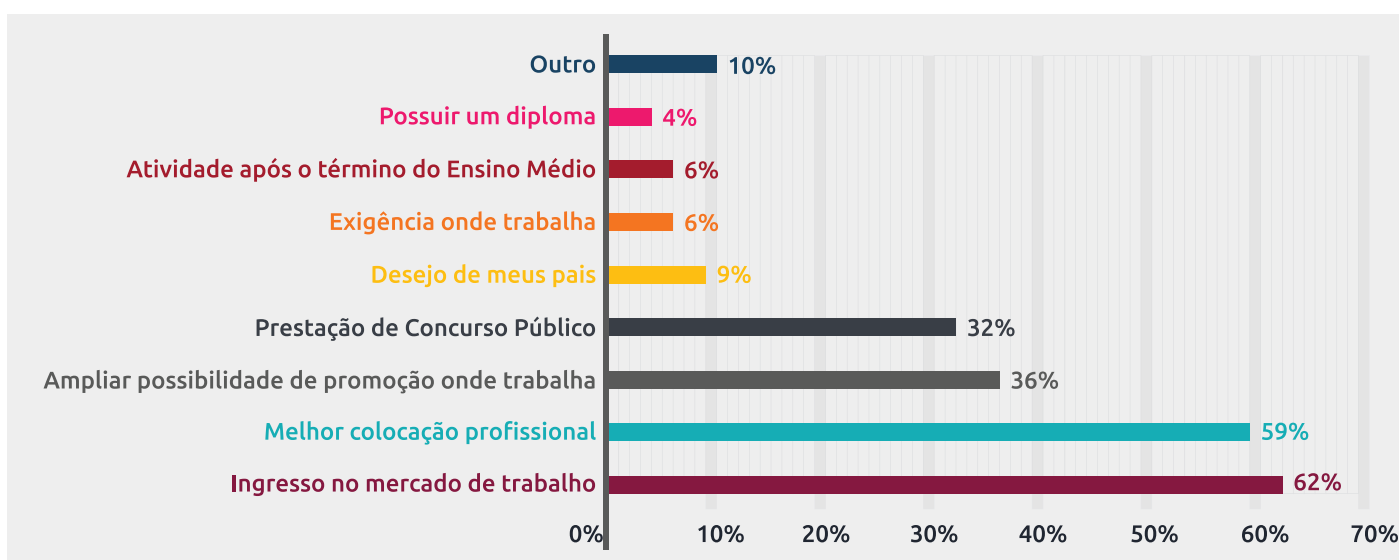


Gráfico 3 - Ingresso no Ensino Superior

Fonte: Elaboração própria (2016)

Estas alunas afirmaram ainda que a escolha pela Graduação em Administração de empresas foi motivada principalmente pela avaliação de que há um mercado promissor para a profissão, alternativa escolhida por 63% das alunas.

Um percentual de 41% alegou já trabalhar na área e necessitar da formação superior. E 40%

indicaram que a identificação com a profissão as levou a optar pela graduação em Administração de Empresas.

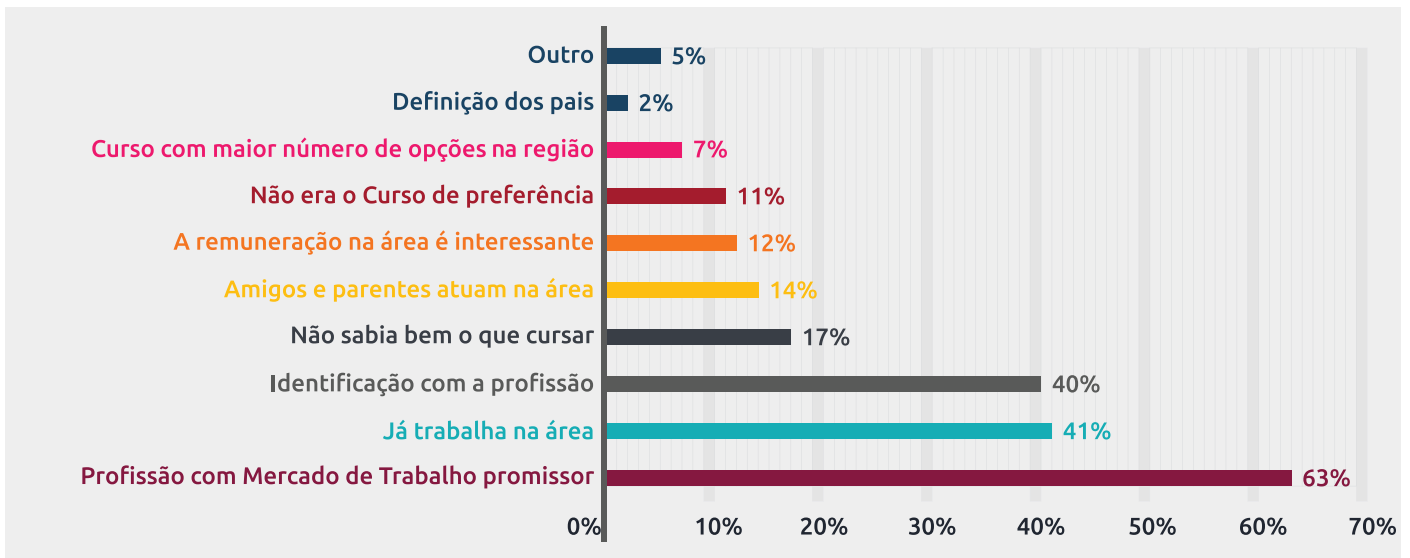


Gráfico 4 - Escolha da Graduação em Administração

Fonte: Elaboração própria (2016)

Já o ingresso no Curso de Administração oferecido pela Faculdade Adventista de Hortolândia foi motivado principalmente pelo fato das alunas residirem próximo ao campus da Instituição, o prestígio que a Instituição goza na região, e ainda as boas referências obtidas junto a outros alunos da Faculdade.

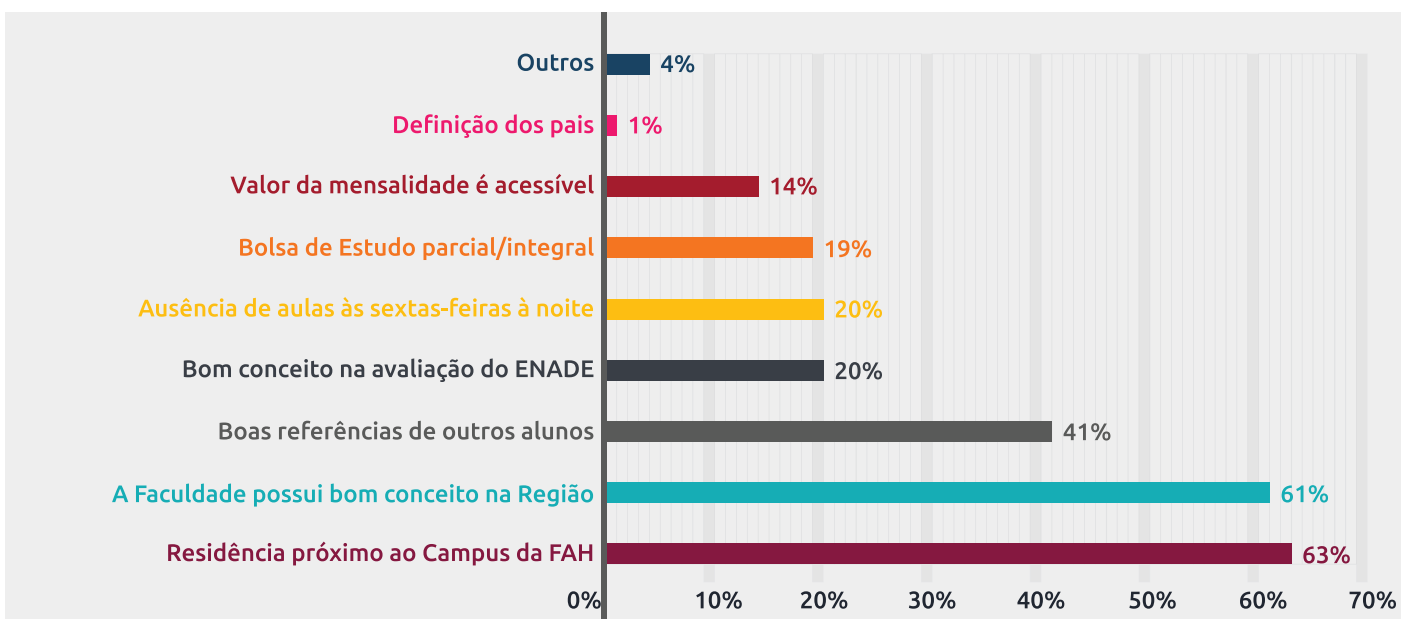


Gráfico 5 - Escolha pelo Curso de Administração da FAH

Fonte: Elaboração própria (2016)

O questionário procurou ainda avaliar alguns aspectos concernentes à Instituição. Neste quesito, destaque para a avaliação positiva de suas instalações, com 93% de aprovação, o domínio das disciplinas pelo corpo docente, item aprovado por 76% das alunas, e a consonância das disciplinas com o mercado de trabalho e expectativas pessoais, avaliado positivamente por 72% das respondentes. O aspecto com menor índice de avaliação diz respeito ao atendimento às demandas, com aprovação de somente a 44% das discentes.

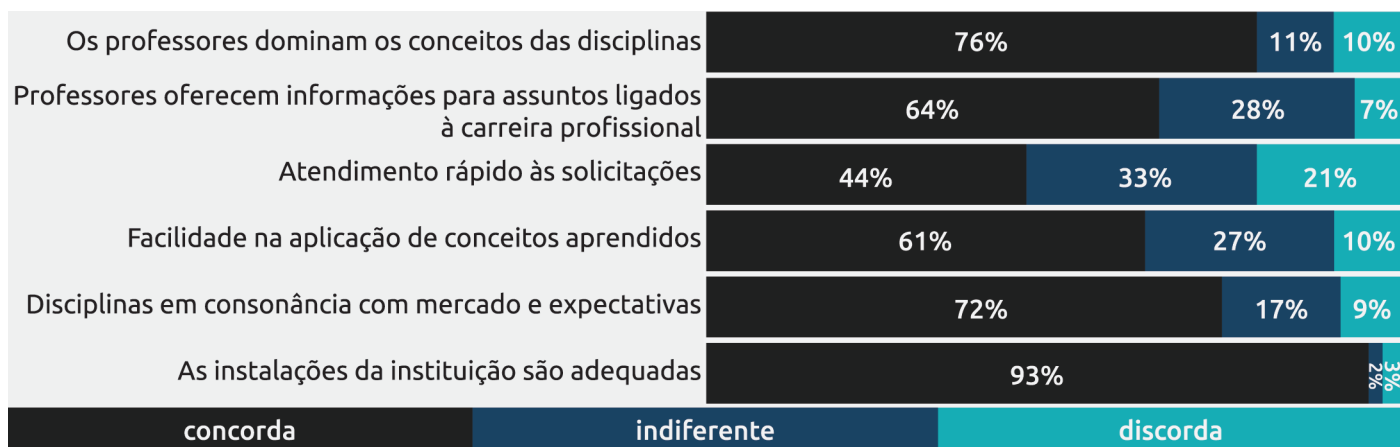


Gráfico 6 - Avaliação da Instituição

Fonte: Elaboração própria (2016)

A relevância da experiência acadêmica para a carreira profissional também foi avaliada pelas discentes. Neste ponto, os maiores índices de aprovação consistem no preparo proporcionado pelo ensino da FAH para o mercado de trabalho, item avaliado positivamente por 78% das alunas; 68% se disseram surpresas positivamente com o Curso; 59% apontaram que o desempenho no trabalho melhorou após seu ingresso na FAH. É importante apontar ainda que 37% das alunas disseram que o ingresso na FAH influenciou na obtenção do emprego atual, o que se relaciona com outra afirmação também proferida pelas alunas, em que 54% delas disseram ter iniciado alguma atividade remunerada após ingresso no Curso de Administração da FAH.

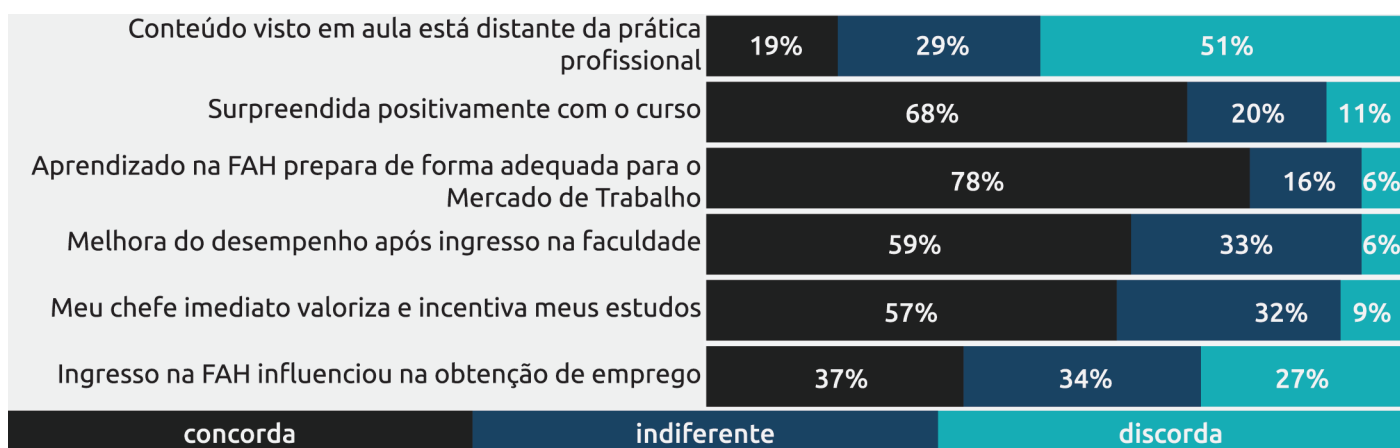


Gráfico 7 - Avaliação da Relevância da Experiência Acadêmica para a Carreira

Fonte: Elaboração própria (2016)

A pesquisa procurou levantar também informações a respeito das expectativas das alunas do curso de Administração de Empresas da FAH quanto às perspectivas de ascensão profissional. Neste sentido, o item com maior percentual de apontamento diz respeito aos planos futuros das alunas, ou a ausência deles, uma vez que 59% das discentes indicou ainda não possuir planos claros traçados para sua carreira profissional. No entanto, 58% apontou o fato de que seu superior imediato demonstra valorizar seu desempenho no trabalho, 47% sinalizam para o fato de que não possuem pretensões de se desligar da empresa onde trabalham atualmente, e 43% relatam que suas expectativas foram ampliadas pelo fato de estar se graduando em Administração de Empresas.

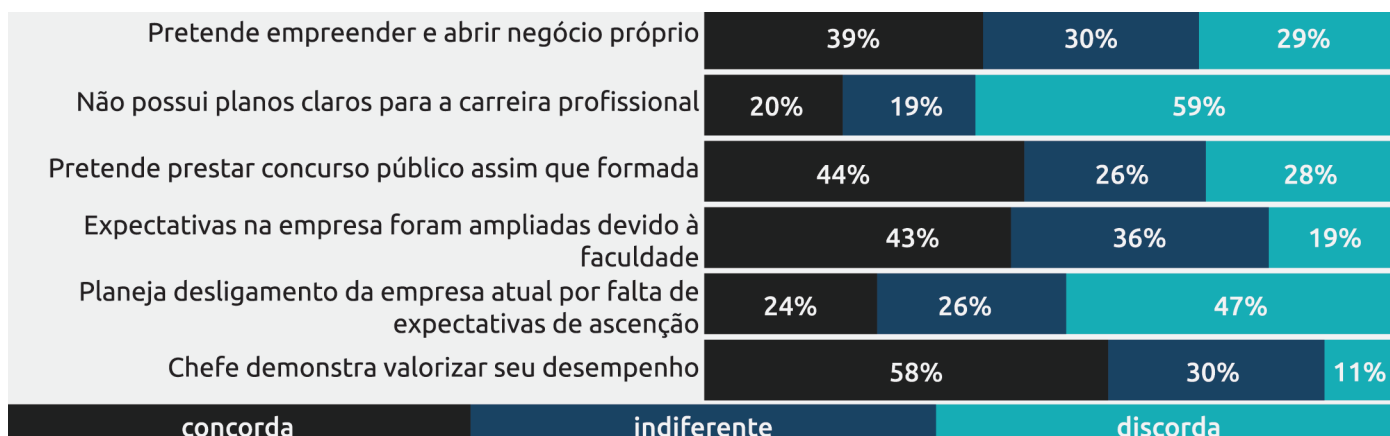


Gráfico 8 - Perspectivas de Ascensão Profissional

Fonte: Elaboração própria (2016)

Um ponto de importante avaliação para a pesquisa consiste na percepção de discriminação por gênero na vivência profissional das alunas. De maneira geral, os percentuais das respostas dadas pelas alunas do 2º e 8º termos do Curso de Administração de Empresas da Faculdade Adventista de Hortolândia no ano de 2014 apontam no sentido de que há um significativo grau de percepção de discriminação por gênero e barreiras para a ascensão profissional de mulheres nas organizações onde exercem atividade remunerada. Os resultados apontam que 38% das alunas acreditam que poucas mulheres são indicadas para cargos de liderança onde trabalham; 33% acreditam que a participação feminina na liderança de onde trabalham é pequena e enxergam barreiras para a ascensão de mulheres; e ainda 28% responderam que a formação escolar inferior não foi impeditiva para que homens assumissem cargos de liderança onde elas trabalham.



Gráfico 9 - Percepção de Discriminação por Gênero

Fonte: Elaboração própria (2016)

Por fim, por se tratar de uma Instituição confessional, torna-se importante procurar avaliar a percepção das alunas quanto à importância de matérias de cunho religioso presentes na grade do curso de graduação em Administração de Empresas oferecido pela Faculdade Adventista de Hortolândia. Os percentuais das respostas oferecidas pelas alunas demonstram que as futuras administradoras consideram como importantes as matérias de cunho religioso oferecidas pela Faculdade Adventista de Hortolândia. A maioria delas, 72%, indicou diretamente que o ensino religioso é importante para a formação profissional; 66% indicou interesse pelos temas abordados e aprovação em relação à forma de abordagem dos professores. O mesmo percentual acredita que o ensino religioso constitui num diferencial importante para a formação profissional.

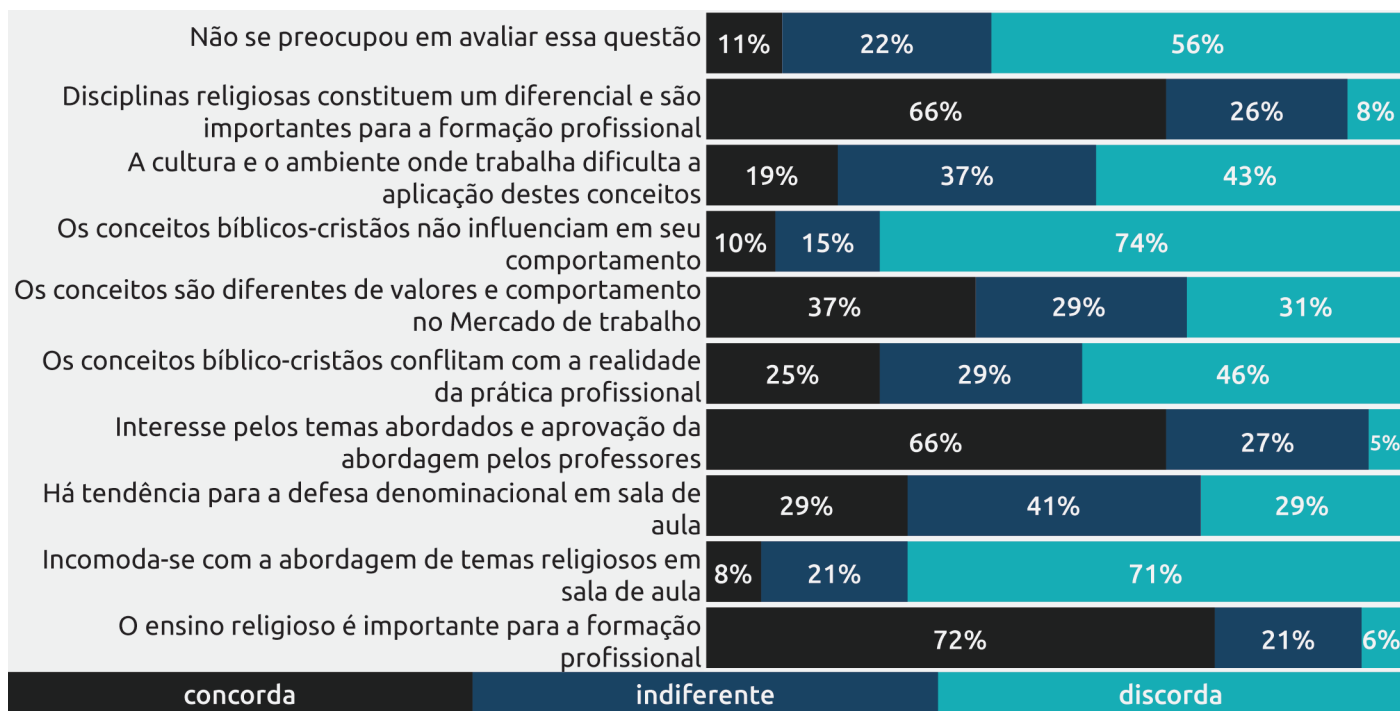


Gráfico 10 - Avaliação das Disciplinas de Cunho Religioso

Fonte: Elaboração própria (2016)

8. DISCUSSÃO

Os resultados obtidos por meio da aplicação de Questionário junto às alunas das turmas do 2º e 8º Termos do Curso de Administração da Faculdade Adventista de Hortolândia apontam que o Curso contribui de maneira satisfatória para o desenvolvimento e conquistas profissionais de suas alunas, e há uma valorização e importância dos componentes morais e éticos da Instituição transmitidos principalmente durante as disciplinas de vertente religiosa.

Basta verificar alguns dos resultados de Pesquisa realizada pelos autores onde as alunas apontam, a título de exemplo, um percentual significativo de atividades profissionais iniciadas durante o Curso, ou ainda a percepção de significativa melhora no desempenho profissional e o vislumbre de novas oportunidades por conta da formação superior proporcionada pela Instituição. Na esfera do ensino religioso, a Pesquisa aponta uma expressiva aprovação das disciplinas e do método utilizado para explanação, bem como a importância dos temas abordados para a carreira e vida pessoal.

O Curso Superior em Administração de Empresas da Faculdade Adventista de Hortolândia proporciona impacto significativo sobre a carreira de suas discentes, visto que as alunas se consideram satisfeitas com o Curso oferecido, percebem melhora no desempenho profissional e ampliação do horizonte de carreira, conforme indicam os índices aferidos durante a Pesquisa realizada.

As alunas consideram importante a graduação para galgarem avanço profissional, uma vez que 62% apontou que esperam inserção no mercado de trabalho, ou em melhores posições, a partir da obtenção do diploma superior, e este conferido por Instituição de bom nível, já que percentual igualmente expressivo considera a FAH como uma Instituição reconhecidamente bem-conceituada na região onde se situa. Cita-se ainda o vislumbre de melhores colocações na empresa onde desempenham atividade remunerada, ou ainda em outra organização.

As discentes apontam para a ampliação das expectativas no mercado de trabalho proporcionado pela obtenção do diploma de formação superior. Basta reproduzir dado obtido pela Pesquisa onde 56% delas possuem pretensão de melhor colocação por conta da formação superior, e 36% apontam para a expectativa de promoção dentro da empresa atual. De fato, a mulher tem procurado na formação acadêmica o esteio para a realização profissional e pessoal com indicou também o levantamento bibliográfico realizado. (BRUSCHINI, LOMBARDI, UNBEHAUM, 2006).

A revisão de literatura revelou a existência de dificultadores diversos na carreira profissional feminina, como desigualdade salarial, maior rigor na concessão de promoção no trabalho, a maternidade, e o estereótipo feminino concebido pela sociedade. (ALMEIDA, 2014). As alunas e respondentes queixaram-se mais da jornada casa-trabalho-faculdade, a dificuldade para se conciliar família e carreira profissional, o fato de ainda não possuírem a formação superior desejada pelas empresas, e o desafio de separar tempo para a família. Mas outros aspectos foram lembrados, mesmo que em menor grau, como a desigualdade salarial entre homens e mulheres, o assédio moral e sexual, e a discriminação por raça e cor. A discriminação por gênero é percebida

por parcela considerável das alunas.

Sendo assim, é possível considerar o fato de que conquistas significativas foram alcançadas pela mulher, mas que ainda há espaços a serem conquistados pela força de trabalho feminina. A revisão bibliográfica aponta para o fato de que as mulheres ainda são pouco presentes em cargos de maior importância nas organizações, mesmo que o percentual tenha tido significativa melhora nos últimos anos. (ALBERTINI, 2016). A presença feminina nas salas de aula, maioria entre os discentes do Curso Superior em Administração, inclusive nas turmas da FAH pesquisadas, consiste em uma conquista para a luta feminina. Porém, ainda há dificuldade em se traduzir esta representatividade acadêmica na ocupação de postos de trabalho, onde elas ainda são minoria dentre a população economicamente ativa do país. (BRASIL, 2015).

Por fim, faz-se uma avaliação positiva quanto à contribuição do padrão ético e moral da FAH para a formação e desempenho profissional das discentes, sobre o qual as próprias alunas apontam um elevado grau de satisfação com o Curso de Administração oferecido pela Instituição. As discentes apontaram ainda que as disciplinas oferecidas pelo Curso estão em consonância com as demandas atuais do mercado de trabalho, e que os conceitos adquiridos são de fácil aplicação. A grande maioria delas se diz positivamente surpreendida com a qualidade do Curso e preparadas para o mercado de trabalho. Esta percepção positiva também leva em conta os valores bíblicos cristãos apregoados pela Instituição, cuja abordagem e importância são reconhecidas pela ampla maioria das discentes.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa traduziu a percepção das discentes do Curso de Administração de Empresas da Faculdade Adventista de Hortolândia em relação à formação acadêmica e o mercado de trabalho próximo, onde estão inseridas. As afirmações deste grupo singular de mulheres acabam por corroborar com a impressão de que importantes avanços e conquistas feministas se desprendem da avaliação da presença feminina nas carteiras escolares e nas diversas atividades remuneradas, mas também denunciam que obstáculos tradicionais emergem neste contexto, uma vez que barreiras ligadas à discriminação de gênero, arraigadas em concepções masculinas da formação do mercado de trabalho ainda teimam em obstar o caminho de realizações da mulher. Muito se conquistou, mas ainda há campo a avançar. Espera-se que o avanço do acesso à educação contribua com a construção de uma sociedade onde o gênero não defina ou limite as expectativas do indivíduo. A educação é elemento fundamental para a derrubada de barreiras e a construção de melhores perspectivas para homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

ALBERTINI, R. **Número de mulheres em cargos de liderança tem ligeira alta no Brasil.** Apesar do aumento, número cai expressivamente se comparado a 2014. 2016. Disponível em: < <http://www.grantthornton.com.br/insights/articles-and-publications/women-in-business-2016/> > Acesso em: 02 mai. 2016.

ALMEIDA, I. C. R, **A mulher na política brasileira: um panorama histórico dos estereótipos femininos e a influência do imaginário social na participação da mulher no cenário político.** Disponível em: < www.valedoparaiba.com/arquivo/Servlet?file=322,PREMIO_PASIN. Acesso em: 02 mai. 2016.

ALMEIDA, R. C. **A evolução da posição jurídico-social da mulher.** João Pessoa, 2010. 40f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Escola Superior da Magistratura, João Pessoa, 2010.

ALVES, C. **Mais mulheres são chefes de família, e jovens optam por ser mãe mais tarde.** G1. Rio de Janeiro. 31 out.2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/10/mais-mulheres-sao-chefes-de-familia-e-jovens-optam-por-ser-mae-mais-tarde.html>. Acesso em: 02 mai. 2016.

ANDRICH, M, **Somos muitos... mas será que somos grandes?** Revista Brasileira de Administração. Jundiaí: Conselho Federal de Administração. Nº 97 Novembro/Dezembro de 2013. Disponível em:<<http://issuu.com/revistarba/docs/rba97web>> Acesso em: 07 set. 2014.

BRASIL. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos.** Constituição política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 15 jun. 2014.

BRASIL. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos.** Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil(de 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 31 out. 2014.

_____. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos** **Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 jun. 2014.

_____. Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. **Código Civil Brasileiro**, Estatuto da Mulher Casada. Disponível em: <<http://diviliv.blogspot.com.br/2007/10/estatuto-da-mulher-casada.html>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

BRASIL. **Presidência da República. Secretaria de Assuntos Estratégicos. BRICS 2015. Mulheres ainda são minoria, mas participação no mercado de trabalho está aumentando.** Disponível em: < <http://www.sae.gov.br/imprensa/noticia/materias/brics-2015-mulheres-ainda-sao-minoria-mas-participacao-no-mercado-de-trabalho-esta-aumentando/> >. Acesso em 02 mai.2015.

BRUSCHINI, C, LOMBARDI, M.R, UNBEHAUM, S. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. **O progresso das mulheres no Brasil.** UNIFEM (Fundo das Nações Unidas para a Mulher). Fundação Ford. CEPIA (Cidadania, Estudo, Informação e Ação). Brasília-DF, p. 60-93. 2006.

Disponível em: <<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Progresso%20das%20Mulheres%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em 02 mai.2016.

CIEE. Elas têm a força. **Revista agitação**, São Paulo, v. 6, n. 33, p. 24 – 25, 2000.CFA (Conselho Federal de Administração). **História da Administração**. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/historia-da-profissao>> Acesso em: 07 set. 2014a.

_____. Sobre a profissão. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/sobre-a-profissao>> Acesso em: 07 set.2014.

CRA-SP (Conselho Regional de Administração de São Paulo). **Histórico da Implantação da profissão**. 2014. Disponível em:<http://www.crasp.gov.br/crasp/WebForms/interna.aspx?secao_id=55&Idioma_id=1> Acesso em 07 set 2014

ÉPOCA NEGÓCIOS. Inspiração para inovar. **Apenas nove das 500 maiores empresas na Al são chefiadas por mulheres**. Brasil tem sete grandes companhias chefiadas por elas:

Petrobras, Sabesp, rede Energia, magazine Luiza, B2W, Varejo, Prezunic e General Motors. Por Agência EFE. 28/03/2014. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Dilemas/noticia/2012/03/apenas-nove-das-500-maiores-empresas-na-al-sao-chefiadas-por-mulheres.html>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

ETHOS (Instituto Ethos). **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 2010. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/ethosweb/arquivo/0-a-eb4perfil_2010.pdf> Acesso em: 22 out. 2014.

FAH (Faculdade Adventista de Hortolândia). **Relatório de quantidade de homens e mulheres matriculados, com status cursando, no curso de Administração desde a fundação em 2006**. Hortolândia, 2014a.

_____. **Projeto pedagógico de curso (PPC)**. Curso: Administração. Campus: UNASP – Hortolândia. Hortolândia, 2014b.

_____. **Catálogo do Aluno**. Hortolândia, 2014c.

IASD (Igreja Adventista do Sétimo Dia). **Declarações da Igreja: aborto, assédio sexual, homossexualismo, clonagem, ecumenismo e outros temas atuais** / Igreja Adventista do Sétimo Dia; tradução Francisco Alves de Pontes, Fernanda Caroline de Andrade e Marcelo Dias. – 3. Ed. – Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2012.

IASP (Instituto Adventista São Paulo): **Unasp-ht oferece novo curso de graduação**. 2015. Disponível em: <<http://www.iasp.br/noticia?id=768>> Acesso em 21 abr.2015.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa mensal de emprego – PME. Mulher no Mercado de Trabalho: perguntas e Respostas**. Brasília, 2012a. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em 03 nov. 2014.

_____. **Censo 2010: escolaridade e rendimento aumentam e cai mortalidade infantil**. Brasília, 2012b. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?id=3&idnoticia>>

=2125&view=noticia> Acesso em: 03 nov. 2014.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo 2010: mulheres são mais instruídas que homens e ampliam nível de ocupação**. Brasília, 2012c. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=3&idnoticia=2296&busca=1&t=censo-2010-mulheres-sao-mais-instruidas-que-homens-ampliam-nivel-ocupacao>. Acesso em: 08 out. 2014.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). Exame Nacional de Desempenho de Estudantes. **Relatório de Curso 2012**. Administração Faculdade Adventista de Hortolândia. Brasília, 2013. Disponível em: <http://enadeies.inep.gov.br/enadeles/enadeResultado/>. Acesso em: 15 jun. 2014.

_____. **Censo da educação superior**. Brasília, 2014. Disponível em: http://portal.inep.gov.br/visualizar/-/asset_publisher/6AhJ/content/matriculas-no-ensino-superior-crescem-3-8?redirect=http%3a%2f%2fportal.inep.gov.br%2fhome. Acesso em 28 out. 2014.

_____. **Censo da educação superior: 2011** – resumo técnico. Brasília, 2013. Disponível em: http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2011/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2011.pdf. Acesso em 28 out. 2014.

MADALOZZO, Regina. CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação PODE Ser Motivo Para existência de teto de Vidro Para Mulheres no Brasil. **Rev. adm. Contemp.** [online]. 2011, vol.15, n.1, pp. 126-137. ISSN 1415-6555. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000100008> Acesso em: 22 out. 2014.

MIRANDA, L. C. **A percepção da mulher no mercado de trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação**. Rio de Janeiro, 2006. 111f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de economia e finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20A%20percep%20E3o%20da%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf Acesso em: 22 out. 2014.

NORONHA, E.C.S.F; VOLPATO, T.G. A trajetória educacional e profissional da mulher administradora. **Revista PRETEXTO**, Belo Horizonte, v.7, n. 2, p. 63-76, jul-dez.2006. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/index.php/pretexto/article/viewFile/432/427> Acesso em: 15 dez. 2014.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Nota 1** - Trabalho e responsabilidades familiares: Novos enfoques. Série equilíbrio entre trabalho e família; n.1. 2011. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/nota-1-trabalho-e-responsabilidades-familiares-novos-enfoques-0> >. Acesso em 02 mai.2016.

PEÑALOZA, V; DIÓGENES, C. G; SOUSA, S. J. A. Escolha profissional no curso de administração: Tendências empreendedoras e gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 8, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v9n8/a09v9n8.pdf> Acesso em: 15 dez. 2014.

ROCHA, C. D; SILVA, G. R; SÉ, V. A; FLORIANO, V. A. S; MELO, F.A.O. **O fenômeno teto de vidro na ascensão à posição hierárquica das mulheres no mercado formal. Barreiras**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 11, 2014, Resende-RJ. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf> >. Acesso em: 01 mai. 2016.