



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**CONSOLAT MENSAH GAEL KPAKPO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**  
**INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA**  
**DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO CLUBE DE MÃES MARIA LETÍCIA DA**  
**SILVA**

**CAMPINA GRANDE - PB**

**2023**



**CONSOLAT MENSAH GAEL KPAKPO**

**INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA  
DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO CLUBE DE MÃES MARIA LETÍCIA DA  
SILVA**

**Trabalho de Conclusão de Curso em formato  
Artigo Científico apresentado ao curso de  
Bacharelado em Administração, da  
Universidade Federal de Campina Grande, em  
cumprimento parcial das exigências para  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração**

Orientador: Professor Dr. Darcon Sousa.

**CAMPINA GRANDE - PB**

**2023**

## **INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO CLUBE DE MÃES MARIA LETÍCIA DA SILVA**

**Consolat Mensah Gael kpakpo**<sup>1</sup>

**Darcon Sousa**<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O objetivo deste artigo foi descrever as dificuldades e expectativas das mulheres do clube de mães do bairro Três Irmãos no município de Campina Grande - PB, expressas durante um curso de iniciação profissional. A capacitação profissional dessas mulheres tornou-se uma preocupação no âmbito educacional pela necessidade de colocá-las dentro das organizações para elas ingressarem o mercado de trabalho com uma qualificação. Para tanto, foi realizado uma pesquisa de caráter descritivo, quanto aos fins e, quanto aos meios, foi realizado um estudo de caso, tendo como objeto um grupo focal formado por vinte mulheres, sob uma abordagem qualitativa. A coleta de dados se deu por meio de teste impresso aplicado para as mulheres e registro de falas delas durante as aulas. No que se refere ao tratamento e análise de dados, foram utilizados parâmetros básicos da Estatística Descritiva, como média e escala. O resultado da pesquisa mostra a carência dessas mulheres diante de uma qualificação profissional e exalta a necessidade de oportunidade do primeiro emprego com ou sem experiência no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Mulher. Educação. Qualificação Profissional. Mercado de trabalho. Organização.

## **INSERTION OF WOMEN IN THE WORK MARKET: A PROFESSIONAL QUALIFICATION EXPERIENCE AT THE CLUB DE MÃES MARIA LETÍCIA DA SILVA**

### **Abstract:**

The objective of this article was to describe the difficulties and expectations of the women of the mothers' club in the Três Irmãos neighborhood in the city of Campina Grande - PB, expressed during a professional initiation course. The professional training of these women has become a concern in the educational field due to the need to place them within organizations so that they can enter the job market with a qualification. For that, a descriptive research was carried out, regarding the ends and, regarding the means, a case study was carried out, having as object a focus group formed by twenty women, under a qualitative approach. Data collection took place through a printed test applied to the women and the

---

<sup>1</sup> Bacharelado em Administração pela Universidade Federal de Campina Grande, [consolatkpakpo@gmail.com](mailto:consolatkpakpo@gmail.com)

<sup>2</sup> Professor da Universidade Federal de Campina Grande, [darcon.sousa@professor.ufcg.edu.br](mailto:darcon.sousa@professor.ufcg.edu.br)

recording of their speeches during classes. With regard to data processing and analysis, basic parameters of Descriptive Statistics were used, such as mean and scale. The result of the research shows the lack of these women in the face of a professional qualification and exalts the need for the opportunity of the first job with or without experience in the labor market.

**Keywords:** Woman. Education. Professional qualification. Job market. Organization.

## 1- Introdução

A crise econômica sofrida pelo Brasil na década de 80 fez aumentar as desigualdades socioeconômicas e a pobreza. Na sociedade atual, as mulheres estão à frente de muitas organizações, porém ainda existem vestígios dos séculos passados, limitando as mulheres em pleno século XXI. No mercado de trabalho, as mulheres recebem ainda menos que os homens, e enfrentam de forma constante problemas, como a discriminação de gênero, o assédio, a imposição de padrões de beleza e o machismo nas organizações. O Censo 2021 do IBGE mostra que o rendimento médio feminino foi de R \$2.078, no terceiro trimestre de 2021, e o masculino, de R \$2.599. Na comparação, as mulheres ganharam 80% do recebido pelos homens, proporção maior do que os 78% verificados no terceiro trimestre de 2019, quando elas recebiam R \$2.139 e os homens, R \$2.742.

De acordo com Neves (2009), o mercado de trabalho está sendo desumano com as mulheres, resultado de muitos séculos de opressão. E mesmo com uma formação acadêmica as circunstâncias não mudam, desde que mesmo formadas as mulheres ganham menos e têm menos autoridade que seus colegas homens. Como destaca a autora, cada vez mais a presença da mulher é importante no mercado de trabalho, também cresce o número de mulheres chefe de família e o percentual de meninas é maior que o de meninos nas escolas, esses fatores são importantes para diminuir a desigualdade de gênero que existe ainda no país.

Conforme Leone (1997), para sua inserção no mercado de trabalho as mulheres dependem de fatores de ordem familiar que muitas vezes limitam a sua maior expansão. O número de participação das mulheres no mercado de trabalho se tornou um fato empírico evidente. No período de 1982 a 1997 no Brasil, a taxa de participação na força de trabalho das mulheres cresceu de 35%, este crescimento subiu maior ainda para os grupos de mulheres mais jovens e mais educadas. Neste raciocínio, várias pesquisas têm procurado identificar os motivos determinantes deste comportamento das mulheres. A maior busca de qualificação profissional são uns dos motivos importantes, que de uma maneira ajudou nos números maiores das mulheres no mercado de trabalho.

Neste sentido, esta pesquisa apresenta os resultados do projeto de pró-reitoria intitulado capacitação para iniciação profissional de jovens concluintes de ensino médio, parte do programa de extensão da Universidade Federal de Campina Grande, o qual consistiu em uma qualificação de mulheres para mercado de trabalho. Este curso foi oferecido para o clube de mães localizado no bairro das Três Irmãs na cidade de Campina Grande. Os clubes de mães surgiram no Brasil por volta de 1952 por iniciativa da Legião Brasileira de Assistência-LBA e em parceria com órgãos intergovernamentais; visavam atender mulheres das camadas pobres da sociedade atuando em ações de orientação às famílias.

Partindo dessa premissa, o problema da pesquisa será descrever as expectativas e dificuldades das mulheres neste contexto de periferia para elas se inserirem no mercado de trabalho. Tendo como objetivo principal descrever as dificuldades e expectativas dessas mulheres, expressas durante um curso de iniciação profissional. E como objetivos secundários identificar os motivos que levaram as mulheres a buscar qualificação: relatar as trajetórias profissionais delas; identificar o contexto da vida de cada uma; apontar os desafios para inserção no mercado de trabalho em face de seu contexto, trajetória e apresentar as necessidades e anseios relativos à busca por trabalho.

Essa pesquisa se justifica pela relevância e importância do tema hoje em dia no mercado do trabalho, onde as mulheres sofrem muitas injustiças e desigualdades. Pretende contribuir também com o meio acadêmico, em função da ausência de estudos sistematizados focados no clube de mãe localizado no bairro das três irmãs nessa área de conhecimento em Administração e mercado de trabalho.

Este artigo estrutura-se em cinco seções. Além desta parte introdutória, que contextualiza a temática, apresenta-se a fundamentação teórica, que expõe considerações de importantes autores da área sobre capacitação e qualificação de mulheres no mercado de trabalho; em seguida, há uma terceira seção, a metodologia, que especifica os diversos aspectos metodológicos que deram sustentação à consecução do estudo; a quarta seção, por meio da qual os resultados são apresentados e discutidos e por fim, a quinta e última parte, que reúne as considerações finais sobre a pesquisa realizada, considerando os objetivos ao qual se propôs.

## **2. O LUGAR DA MULHER, TRAJETÓRIAS E EXPECTATIVAS PARA O MERCADO DE TRABALHO.**

No prelúdio do século XX, as mulheres faziam apenas o serviço do lar e não estavam inseridas no mercado de trabalho, pois o homem era responsável pelo de sustento do lar. O

bem estar da casa e da família reforçam a ideia da mulher sendo vista como dona de casa, estando assim mais relacionada ao trabalho doméstico (ROCHA-COUTINHO, 1994).

A definição do termo trabalho segundo Albornoz (1994), derivou-se do latim *tripalium*, que era um instrumento utilizado pelos agricultores para bater o trigo, o linho, as espigas de milho para rasgá-los e esfiapá-los. Isto é, ele é considerado como um instrumento de tortura. Assim, o trabalho é visto como algo que causa dor, sofrimento e castigo.

De forma diferente, Oliveira (1991) ressalta que o trabalho é a mercadoria que gera valor, e a condição básica é que o trabalhador seja em poder e em plena liberdade de exercer a sua força de trabalho a qualquer pessoa do seu interesse - “liberdade aqui significa atribuído de toda forma de produção, condição importante para que o trabalhador a fim de sobreviver, venda sua força de trabalho ao capitalista que tem esses meios” (OLIVEIRA, 1991, p. 81).

O trabalho doméstico era a única atividade destinada à mulher, pelo qual ela deve se dedicar e também cuidar do marido e dos filhos. Desta forma, ela vive para os outros e não para si mesma (ROCHA-COUTINHO, 1994).

A década de 1980, marcada essencialmente pela crise econômica, inflação e desemprego, apresenta um aumento da atividade feminina no mercado de trabalho. Bruschini (1994), menciona que as mudanças nos modelos de comportamento foram um dos motivos responsáveis por essa persistência.

Segundo a divulgação do IBGE (2018), a ocupação das vagas trabalhistas das mulheres brasileiras ainda é minoria, pois a participação da mulher no mercado de trabalho era de 44%, no qual foi considerado um grande avanço, visto que na década de 50 era apenas 13% a participação da mulher no mercado de trabalho. Decorrente de tempo, percebemos um avanço progressivo da participação da mulher no mercado de trabalho, porém existe uma grande diferença entre homens e mulheres quando se trata em oportunidade e em qualidade de emprego. Vale ressaltar também que na parte salarial as mulheres no Brasil recebem menos que os homens. Conforme apresentado pelo IBGE (2018), em rendimento médio salarial os homens ganham R \$2.306, enquanto o das mulheres cai para R \$1.764. Isto é porque apenas 39% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres, e esse cai mais quando a faixa etária das mulheres aumenta.

Galeazzi (2001), retrata o parâmetro das desigualdades antes e depois que a mulher está empregada: as mulheres se inserem na atividade econômica em perfeita desvantagem, pois expostas ao risco de desemprego, elas permanecem por tempo indeterminado na procura de emprego. Além disso, quando elas acham uma vaga, a desigualdade mantém-se na

segregação ocupacional e é intimada principalmente pelo preconceito da remuneração inferior em comparação aos homens.

Essas desigualdades se manifestam mediante das posições atribuídas às mulheres na repartição sexual do trabalho, pois, “às mulheres cabem ocupações de mais baixo status, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional, e seus rendimentos do trabalho são, significativamente, mais baixos do que os auferidos pelos homens” (GALEAZZI, 2001, p.2).

Para Hobsbawm (1994), o evento do século XX, foi descrito como a “Era dos Extremos”. Extremos por ter uma rápida mudança, um lado sombrio por catástrofes de duas Guerras Mundiais, extrema pobreza, tiranias políticas e genocídios. Por outro lado, é nesse século que houve muita mudança, onde o mundo do trabalho terá uma mudança de forma global e radical. Neste contexto de transformações urgentes mundiais e sociais, o trabalho das mulheres nessa época passou também por mudança da visibilidade, cujo influenciado pelos movimentos feminista que já havia cismado a Europa e EUA desde as metades do século XIX. Conforme Bello (2012), durante séculos as mulheres foram percebidas como propriedades dos homens e simplesmente a partir do século XIX, através dos movimentos feministas que elas tiveram uma visibilidade impactante, e de fato sendo integrada gradualmente na sociedade.

Contudo, as duas Guerras Mundiais vem trazendo uma significativa oportunidade para as mulheres ingressarem no mercado de trabalho (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Pois uma parte importante delas foram enviado no campo de trabalho em indústrias bélicas. Devido a necessidade de mão-de-obra por causa da industrialização no fim do século XIX, e com a avanço da tecnologia e da intensificação das atividades industriais, uma importante parte da mão-de-obra feminina foi enviada para as fábricas (PROBST; RAMOS, 2003).

Segundo Vianna (1993), com o surgimento da tecnologia, a forma de pensamento das mulheres mudaram e a ideia de ser o sexo fraco se rescindiu. Pois, conseguem fazer os trabalhos que os homens faziam e para fazer funcionar as máquinas, elas simplesmente apertavam um botão. Esse fato de coisas impulsionou homens e mulheres a refletir melhor e acabar com os pensamentos retrógrados de que as mulheres são o sexo fraco. Essa ideia, onde o homem era provedor e chefe de família, e a mulher, mãe, dona de casa começa a desmoronar (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Nesta veracidade, Heath (2013), mostra que o ingresso da mulher no mercado de trabalho aprimorou a vida delas. De certa forma que, isso reduziu os casamentos precoces, os números de gravidez e a influência da mulher dentro da

casa aumentam. E com os poucos que elas ganham no mercado de trabalho, elas procuram escolas para os filhos e planos de saúde para a família.

Besamusca *et al.* (2015), aconselham que a entrada das mulheres no mercado de trabalho participa no fortalecimento do bem-estar das famílias, repercutindo na expansão econômica e reduzindo desta forma a pobreza. Por esse motivo apareceram políticas públicas direcionadas a melhoria da posição das mulheres na sociedade.

Durante os anos 1950 até 2000, no norte da América, a taxa de mulheres no mercado de trabalho passou de 34% para 60%. Esse fato levou tempo para chegar no Brasil, pois nos anos 70 as mulheres representavam 18% do mercado de trabalho. Segundo o IBGE (2002), os números das mulheres atingiam 50% no mercado de trabalho (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010). Vale ressaltar que apesar dos avanços, Besamusca *et al.* (2015), afirmam que ainda não podem ser comparados em números os empregos oferecidos para homens e mulheres. Pois, essas ofertas podem ser consideradas limitadas a alguns setores e profissões com um salário baixo.

Nessa dinâmica Ng e Wyrick (2011), apresentam a ideia de que apesar da mão de obra se transforma gradualmente mais diversificada, em parâmetros de sexo e raça, as empresas não obtiveram ainda resultado satisfatório na completa inclusão das mulheres e minorias raciais no mercado de trabalho.

Contudo, as mulheres procuravam empregos considerados “femininos”, não somente por serem considerados "apropriados", mas, de acordo com Blay (1975), as mulheres são orientadas a terem ambições profissionais conforme a demanda do mercado de trabalho, onde a dominação é masculina. Essa ambição profissional de certa forma participou na emancipação delas e aumentou uma vontade delas a se instruir.

As mulheres encontram várias dificuldades para sua ingressão no campo educacional. Uma delas é quando se trata de um filho que ainda é criança. Para Rocha-Coutinho (2004), esse fato se torna uma dificuldade estrutural por parte das próprias mulheres em equilibrar carreira e maternidade. Pois ter um filho pequeno atrapalha de certa forma a eficácia e eficiência dos resultados da mulher nas escolas ou universidades. Ávila e Portes (2012), esclarecem que a pesquisa realizada com as mães, trabalhadoras e universitárias, ressaltou que essa preocupação com os filhos pode ser uma fonte determinante para a sua permanência na universidade.

As autoras Bruschini e Lombardi (2001), apontam um crescimento alto na inclusão das mulheres no ambiente educacional no fim dos anos 90.



Dados apresentados pelo Portal Brasil<sup>3</sup> em relação à inserção das mulheres nas universidades brasileiras mostra uma forte presença feminina em cursos superiores.

As mulheres por serem o alvo da sociedade e dos preconceitos e discriminação passam a enfrentar uma pressão psicológica social que de certa forma mexe com o rendimento delas nas escolas ou universidades. A saúde mental e física delas sofrem, pois elas estão atiradas em vários lugares para poder conciliar inúmeros trabalhos a fim de colocar pão na mesa da casa.

### **3. Aspectos Metodológicos**

Vergara (2004) indica dois critérios básicos para classificar um estudo científico, sendo o primeiro, quanto aos fins e o segundo, quanto aos meios. Gonsalves (2007), por sua vez, defende que, quanto aos fins, uma pesquisa pode ser exploratória, descritiva, experimental e explicativa. A pesquisa tem por finalidade básica-estratégica, levantar as dificuldades das mulheres do clube de mães Maria Letícia da Silva da cidade de Campina Grande-PB expressas durante um curso de capacitação profissional ao mercado do trabalho, para construção do embasamento teórico foi realizada pesquisa descritiva, utilização de pesquisa em campo na sede do clube de mãe da cidade de Campina Grande-PB. No caso específico deste estudo, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, cujo objetivo, de acordo com Gonçalves (2007) consiste em especificar as características de um objeto de estudo, a exemplo das pesquisas que se dedicam a atualizar os traços de um grupo social, o nível de atendimento de determinado sistema educacional.

A tipologia é qualitativa, pois expõe as desigualdades de gênero e preconceito no mercado de trabalho, o contexto, a trajetória, a expectativa das mulheres e as barreiras e dificuldades para a inserção laboral. Trata-se também de uma pesquisa descritiva, pois busca informações diretamente com o grupo de interesse, no caso, as mulheres de clubes de mãe da cidade de Campina Grande-PB que são nosso grupo focal.

O curso foi oferecido em dez (10) encontros semanais, divididos nos seguintes temas: Segundo os autores Bowditch e Buono (2006), o tema da natureza das organizações atuais apresentam as mudanças ocorridas no ambiente empresarial, o que as organizações estão exigindo de seus profissionais cujo habilidade e competências. O comportamento organizacional transforme-se cada vez mais um componente primordial no ensino de

---

<sup>3</sup> PORTAL BRASIL. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/03/mulhers-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores>. Acesso em 14 nov. 2022.

administração, concentrado no que as pessoas realmente fazem no seu local de trabalho. A das ferramentas para o autoconhecimento segundo os autores Bowditch e Buono (2006), tratam da capacidade do ser humano a reconhecer seus limites e renunciar quando precisar. Eles evidenciaram também sobre os temperamentos humano e o teste da personalidade. Em seguida segundo os mesmos autores o tema da inteligência emocional trata da capacidade que o ser humano tem de gerenciar seus sentimentos e emoções. O conteúdo da comunicação organizacional interpessoal e relacionamentos interpessoais segundo Bowditch e Buono (2006) tratam da importância da troca de informação entre um ou dois ou um grupo de pessoas dentro da organização para de fato fortalecer as relações entres pessoais. Para os autores Bowditch e Buono (2006), a hierarquia dentro das empresas apresenta a sequencia ou escala da chefia dentro da organização, onde temos na primeira escala o gerente, na segunda escala o supervisor e na ultima e terceira escala os funcionários. Também apresenta a socialização nas empresas como uma forma de partilhar experiência e participar de forma ativa nas atividades da organização. O conteúdo da proatividade e motivação segundo as autores tratam respectivamente da capacidade do ser humano a antecipar sobre os atos, ter uma ampla visão em solucionar problemas dentro da organização e tudo isso baseado em algo que impulsiona ou que motiva de certa forma a alcançar as metas definidas. Os temas da ética, integridade e confiança tratam dos valores intrínsecos do ser humano. Valores que são destacados através do comportamento do ser humano no seu dia a dia. E o ultimo conteúdo trata da mudança organizacional e pessoal pois segundo os autores Bowditch e Buono (2006), tratam da necessidade do seres humano a adotar um comportamento exemplar dentro da organização.

A coleta de dados foi realizada durante o período de 16 de junho do ano de 2022 e suas atividades foram encerradas no dia 11 de agosto do mesmo ano contando com vinte (20) mulheres inscritas, com duração de um mês e onze dias onde foi apresentado slide no projetor, o uso de vídeos de curta duração e a aplicação de questionários de autoavaliação de livre acesso com o grupo de interesse que recebe a cada encontro como ferramenta um teste de questionário impressa a responder e devolver. Também como ferramenta de coleta de dados, foi registrada falas, depoimentos autorizado de mulheres com um gravador, avaliações escritas das mulheres e analise de conteúdo de documentos.

#### **4. Apresentação e Discussão dos Resultados**

O projeto é voltado para os jovens concluintes do ensino médio para de fato adquirir noções para sua inserção no mercado de trabalho. Apresentar suas competências

comportamentais dentro de uma empresa ainda é um desafio para os jovens e adultos que estão saindo do ensino médio. Intitulado “Capacitação para Iniciação Profissional de jovens concluintes do ensino médio”, ele é oferecido pela Universidade Federal de Campina Grande.

Contando com duas bolsistas e um voluntariado para o auxílio nas pesquisas aos participantes, ele foi realizado no Clube de Mães Marisa Letícia Lula da Silva. Fundado em 9 de fevereiro de 2017, dirigido por Maricélia Torquato de Oliveira que tem uma equipe de trabalho composta por 12 membros. Voltado para os jovens concluintes do ensino médio, aconteceu um imprevisto onde a presidenta do Clube de Mães Maria Letícia Lula da Silva, de vez de direcionar o curso para os filhos das mães do clube, dirigiu a divulgação para os próprios membros do referido instituição. Com um número considerável de inscrições e logicamente com essa mudança no perfil do público, a coordenação do projeto resolveu que o curso seria adaptado às necessidades de mulheres que estavam animadas para entrarem no mercado de trabalho e que, para isso, precisavam de qualificação.

Os conteúdos de inscrição do curso evidenciavam essa necessidade e foram realizados alguns ajustes para atender as demandas das mulheres inscritas, cujo número real no início das aulas era bastante reduzido (ver figura 1).



Figura 1 – Curso no Clube de Mães Marisa Letícia Lula da Silva

Fonte: Dados da pesquisa, Nov/2022

O projeto teve início no dia 16 de junho 2022, onde o coordenador estabeleceu uma dinâmica de apresentação, cujo todo mundo deve seguir na hora de se apresentar. Essa dinâmica se revelou ser um “quebra de gelo” para assim deixa o ambiente mais leve e também como forma de deixar as mulheres mais a vontade, começando por ele e em seguida os monitores se apresentaram para a turma, logo após as mulheres começaram a se apresentar.

Elas falaram de onde eram, seus objetivos, seus últimos empregos, o que desejavam aprender do curso e suas expectativas sobre o futuro.

A participante (A), mora no bairro com a mãe, iniciou sua carreira profissional e está em busca de conhecimento. A mesma trabalhou em um Call Center da cidade e, recentemente, finalizou o curso técnico em enfermagem. A participante (C), tem 30 anos, é mãe solteira de três filhos e mora no bairro Três Irmãs. O objetivo dela é ingressar no mercado de trabalho com uma formação do seu interesse. Até então, ela nunca trabalhou em uma empresa, apenas como autônoma, em casa de família e no Parque do Povo. O seu objetivo é se qualificar para encontrar alguma área que se identifique no mercado de trabalho. No curso deseja aprender a lidar com o público, pois é tímida, deseja melhorar sua forma de falar e seu português. Ela e algumas pessoas da família já trabalharam com vendas de salgados e relatou sobre a desmotivação que é começar a vender e vim outra pessoa para dar “pitaco”. Em seguida a participante (E), tem 49 anos, é casada, possui três filhos e um enteado que mora com a família. Parou seus estudos na 4<sup>o</sup> série e assim como as outras participantes mora no bairro Três Irmãs. No início, relatou que ama sua família. Como objetivo deseja trabalhar, mas tem alguns problemas de saúde que a deixam limitada. Ela participa no Clube de Mães do artesanato com crochê e pretende ter e usar esta habilidade como uma fonte de renda, pois já vende algumas peças. Também, deseja aprender no curso sobre comunicação, pois é tímida. A participante (I), tem 15 anos, mora com seus pais e irmãs, está cursando o ensino médio e mora no bairro Três Irmãs. Seu objetivo é concluir o ensino médio, ainda não pensou sobre que profissão seguir, como também, sobre o mercado de trabalho, ainda não se identificou com nenhuma área. Deseja aprender mais através do curso sobre o mercado de trabalho, pois não tem muita informação em relação a isso. A participante (L), também é moradora do bairro, tem 3 filhos, dois deles moram pela vizinhança e o outro filho mora em outro bairro, é divorciada e mora sozinha. Seu objetivo é concluir o ensino médio, pois a pandemia da Covid-19 a fez parar, mas pretende concluir e assim entrar no mercado de trabalho. Deseja adquirir conhecimento no curso para que assim consiga competir em uma possível oportunidade de emprego. Já desenvolveu atividade como autônoma e trabalho voluntário com pessoas, mas atualmente está desempregada, não tem escolha por trabalho ou cargo, mas cita que “gosta de trabalhar com o povão”, nunca trabalhou em empresas. Ela relata a respeito do seu estudo:

[...] na época que eu era casada, aquele homem muito autoritário, não me dava a liberdade de estudar e trabalhar. Mas o lado de estudar eu sempre forçava a barra e estudava, quase que concluía o ensino médio, falta apenas 1 ano (PARTICIPANTE (L), 2022).

A participante (O) estava como ouvinte, tem 13 anos, mora no bairro Três Irmãs, está no 8º ano do ensino fundamental. Tem interesse pela área jurídica, pretende ser advogada e alcançar uma renda estável, não quer se casar e deseja aprender do curso como lidar com o público e melhorar sua comunicação. A participante (M) de 17 anos, foi concluinte do ensino médio no ano de 2021 e ultimamente não se encontra estudando ou trabalhando. Em conversas paralelas, Ela foi objetiva em dizer que sua motivação de ter entrado no curso é de que, mesmo não sabendo o que quer para o seu futuro, necessita de uma base para dar o primeiro passo.

A participante (S), de 32 anos, solteira, mora com os pais, no bairro Três irmãs, não tem filhos, estuda para concurso público, deseja passar pela estabilidade financeira e citou que seu sonho é “comprar sua casa própria para morar com seus gatos e cachorros”. Seu último emprego foi como operadora de caixa, sempre trabalhou em empresa privada e nos últimos 10 anos vem trabalhando nesse cargo e com atendimento ao cliente, atualmente está desempregada a 4 meses. Seu objetivo é buscar qualificação para o mercado de trabalho, por isso, com o curso, deseja aprender mais sobre comunicação para melhorar sua oratória. E a participante “W”, de 29 anos, mora próximo ao Clube de Mães do bairro, e já teve ingresso no mercado de trabalho, mas busca se atualizar. Iniciou sua carreira profissional aos 14 anos como operadora de caixa e tem experiência com atendimento ao cliente e vendas. Atualmente está desempregada, divorciada e possui uma filha. Em sua apresentação, destacou: “Acredito que a gente deve estar sempre se atualizando e buscando conhecimento”.

Além disso, foi apresentado às temáticas que serão trabalhadas no curso, a duração do curso que terá uma carga horária de 20 horas, realizadas durante dez encontros. Para encerrar este primeiro contato com as mulheres, foi apresentado um vídeo com a música tema do curso que é “sempre é tempo de aprender e ensinar” e de forma lúdica encerramos este primeiro encontro.

O encontro do dia 23 de junho, iniciou-se às 15h40 contando com a chegada de duas novas participantes. Elas não estavam presentes no encontro passado, assim elas realizaram a dinâmica de apresentação e foram bem acolhidas pela turma. Em seguida foi abordado o primeiro conteúdo do nosso curso. Ele tratava das organizações, trabalho e comportamento humano. Este conteúdo aborda os objetos de estudo do comportamento organizacional e como funciona o mundo das organizações e das relações pessoais. Desta forma para progredir dentro da organização, é importante adotar certas maneiras e condutas, que seja individual ou dentro do coletivo para assim participar de forma eficiente nas atividades ou nas tomadas de decisões na organização. O que torna relevante o comportamento organizacional é de saber

que todas as organizações não funcionam da mesma maneira. Isto é, cada organização com seu modo de funcionamento, e cabe a cada indivíduo se encaixar nela de forma eficaz e fazer valer as relações pessoais; Pois, não basta somente adotar boa conduta e ter um perfeito conhecimento em como ela funciona. Importante saber que as organizações são constituídas por uma diversidade de pessoas e tem que saber conviver com cada uma delas para que não haja conflito, que de forma seria um entrave para seu rendimento no trabalho e também para a organização. Algumas perguntas foram feitas no intuito de gerir interação entre os participantes sobre o conteúdo, uma delas foi: “Vocês acham que existe um tipo de comportamento para entrar no mundo das organizações? O que seria considerado adequado para as empresas?”. Como resposta, a participante (C) disse: “paciência, esperar a empresa falar o que quer antes do candidato falar o que se espera no emprego e a educação, referente ao relacionamento”. A participante (S) falou sobre: “ser organizada, atenciosa, pois as empresas exigem muito”. A participante (W) relatou: “Fazem 2 anos que estou desempregada e a gente sabe que as empresas, hoje em dia, vê a capacitação das pessoas”. A participante (A) respondeu: “Eu escuto que não falta emprego, faltam pessoas com conhecimento”. A participante (C) compartilhou um pouco de suas tentativas de conseguir um emprego: "Já fiz alguns cursos que nem recebi o certificado. A pessoa fala na entrevista sobre, mas a experiência não tem comprovação. Todas as participantes concordaram que as empresas estão exigindo mais qualificação.

No decorrer da tarde, foi questionado também sobre o adoecimento devido ao trabalho. Os participantes comentaram sobre alguns conhecidos que entram em uma indústria da cidade e saíram com problemas físicos (como por exemplo, os punhos) e em um Call Center com relatos de problemas da saúde mental (como a ansiedade). A participante (A), que trabalhou no Call Center, contou que exerceu a função pelo período de 4 meses e 15 dias. Quando questionada por que passou pouco tempo na empresa, ela disse que iria sair quando acabou o contrato de experiência, mas a supervisora a pediu para ficar, mesmo assim não aguentou e decidiu sair de vez. A participante (W) contou um pouco mais sobre a sua experiência. O seu primeiro emprego não foi uma boa experiência, a mesma não conhecia a prática, mas o seu gerente iria instruí-la, ela sentia que era muita pressão devido às responsabilidades de um operador de caixa. Ela relata:

Teve um dia que um senhor fez uma compra e me entregou uma nota de 100 reais. Eu suspeitei que a nota era falsa, mas não tinha certeza, não tinha experiência. Com isso, fui falar com o gerente, ele estava ocupado no momento, mas eu insisti e disse que achava que a nota era falsa. Ele disse ‘você que vai resolver isso, chame o cliente e diga’. Ele ainda disse que não iria perder o dinheiro, então eu precisava

resolver. Chamei o cliente e disse: ‘Senhor, não sei se o senhor percebeu, mas essa nota que o senhor me entregou parece ser falsa e eu não tenho outra nota grande’. O cliente disse que ele não entregou aquela nota, mas a mãe dele estava próximo e entregou uma outra nota. Se não fosse isso, como não sei como eu iria dar conta desse dinheiro para repor (PARTICIPANTE W, 2022).

Chegando próximo ao final do encontro, foi feita uma análise geral das empresas que existem hoje, porém não se via antigamente. Foram citados exemplos como design de sobrancelha, alongamento de cílios, modernização das manicures, coach e bronzeamento artificial. Por fim, foi apresentado um vídeo que mostrava alguns comportamentos que não eram indicados dentro do ambiente de trabalho e quais seriam as melhores adaptações para o comportamento correto.

O encontro do dia 30 de junho de 2022 iniciou às 15h30, com o tema voltado para as Ferramentas para o Autoconhecimento. Com base de slides, o conteúdo foi apresentado para as mulheres mostrando assim o processo de iniciação de autoconhecimento em que cada indivíduo possui dentro de si, apresentado cada ponto de temperamento específico em que o tema sugere e dando os seus conceitos e realidades de forma simplificada para as alunas. Importante ressaltar que o autoconhecimento é capacidade que o ser humano tem em saber seus próprios limites e saber renunciar quando precisar. Também é importante saber seu temperamento para assim tomar providencia e melhora isso no dia a dia. Quatro temperamentos foram evidenciados durante aula, o temperamento sanguíneo reflete uma pessoa alegre, aquele que contagia tudo ao seu redor com sua energia extrovertida, o colérico reflete aquela pessoa que é naturalmente independente e bastante criativa. As pessoas com esse temperamento são em geral impacientes e intolerantes além de ter uma visão egoísta. As pessoas com o temperamento fleumático são introvertidas, elas não tomam iniciativas e não fazem nenhum esforço para interagir com o mundo exterior. Bastante calma e descontraída, elas raramente ficam zangadas e as pessoas com temperamento melancólico são muito sentimentais cujo bastante sensíveis, nostálgicas e detalhistas.

Nesta forma umas perguntas foram feitas durante a aula, uma delas foi: “Qual dos 4 temperamentos elas identificavam (sanguíneo, colérico, melancólico ou fleumático)?”.

Como resposta, a participante (S) decidiu tomar à frente e relatar que antigamente se enxergava como uma pessoa melancólica: “existia em mim uma ausência muito grande de ânimo e hoje me vejo bastante fleumática, algo totalmente diferente do que eu era antes”.

Em seguida, para dar continuidade para aula foi explicado o nosso EU, mostrando e avaliando cada ponto que constitui o indivíduo humano. Os pontos se baseiam em Extroversão/Introversão, Pensamento/Sentimento, Julgamento/Percepção e Sensação/Intuição, cada aluno que estava presente na naquele momento prestavam atenção atentamente. Um teste

de autoconhecimento foi repassado para as mulheres fizeram em casa, mas antes foi explicado como seria a forma de realizar o teste e foi comentado também sobre os cinco grandes traços de personalidade, evidenciando os seus pontos de Conscienciosidade, Extroversão, Receptividade, Neuroticismo e Amabilidade destacando-se o que seria cada um e dando-lhe exemplos. Por fim, teve como apresentação um vídeo explicativo que mostra um resumo dos autoconhecimentos que cada indivíduo possui e que precisa aperfeiçoar com o tempo. Com isso, as mulheres presentes neste encontro finalizaram toda a aula com uma ótima conversa, e boas risadas. Confere o resultado do teste no quadro 1

QUADRO 1 – Resultado do teste de Extroversão e Introversão

<b>11 ALUNOS (A) PRESENTES</b>	
EXTROVERTIDOS	INTROVERTIDOS
6 alunos(a)	5 alunos(a)

Fonte: próprios autores, 2022.

No dia 07 de julho de 2022, aconteceu o 4º encontro do projeto e o tema abordado foi a inteligência emocional. Iniciou-se com a apresentação de slides onde o tema foi discutido e explicado. A inteligência emocional é a capacidade de reconhecer nossos próprios sentimentos e os sentimentos dos outros, de motivarmos a nós mesmos, de administrar bem as emoções em nós e em nossos relacionamentos. Nem todo mundo enxerga essa capacidade, pois de fato ela requer um enorme trabalho para seu gerenciamento.

Em seguida foi explicado a diferença entre emoção e sentimento, em que a emoção ela provém de uma reação imediata a alguma situação, já o sentimento é algo mais construtivo demora mais, precisa de uma análise daquela situação para que o sentimento seja criado e não se desfaça com facilidade, quando se trata de inteligência emocional é mais sobre as reações imediatas. A inteligência emocional é um modo diferente de ser inteligente, foi explicado também sobre o QI que é o quociente intelectual, a parte mais técnica e o QE, que é o quociente emocional. A monitora reforçou a importância de trabalhar esses pontos dentro da vida pessoal e profissional, pois é necessário saber lidar e se relacionar bem com as pessoas, trabalhando essas reações no ambiente o qual está inserido. Para além, o monitor explanou sobre os domínios da inteligência emocional que se dão pelos termos competência pessoas (como lidamos conosco) e a competência social (como lidamos com as relações humanas).



Ao abordar esses termos o monitor perguntou a participante (W) se ela já teria passado por situações que não soube lidar e usar a inteligência emocional e rapidamente ela relata:

[...] Já, a gente na verdade é testado sempre, tanto no meio profissional como na família também. Eu confesso que por determinadas vezes por não realmente identificar essa questão da inteligência emocional eu acabei me deixando levar. Em que sentido, não de talvez reagir, expor no momento mas aquilo vinha a me prejudicar de certa forma né, fazendo com que tivesse assim um recuo de alguma coisa, desacreditar um pouco de certas habilidades em linha profissional como pessoal também né. A reação no caso que eu tinha nessa questão familiar era disso, de que a gente atinge realmente a gente no nosso lado emocional, não colocava aquilo pra fora e reprimia e hoje é eu tenho procurado lidar melhor quanto isso, realmente o que você falou pare e pense será que vale a pena, que a gente realmente tem que dar atenção realmente aquilo que a gente é né (PARTICIPANTE W, 2022).

Em seguida a palavra foi passada para a participante (C) e de forma sincera disse:

[...] no meu caso aí, eu não tenho paciência com nada, eu revido a tudo, até com criança pequena eu revido se fazer um negócio que eu não quero eu vou lá e reprimo. Eu nunca penso não, antes de falar não, eu saio estourando mesmo que eu não tenha entendido a conversa (PARTICIPANTE C, 2022).

A participante (J) continuou a fala da participante (C) dizendo “explode primeiro, depois pensa”. A monitora perguntou a participante (C) se ela achava que essa atitude a prejudicava e a aluna respondeu:

[...] prejudica muito, porque eu sou uma pessoa que além de não ter paciência eu não consigo escutar. Eu acho que me prejudica bastante, as vezes meu emocional me prejudica mais do que o meu pessoal, porque eu tento ser uma pessoa que eu não sou (PARTICIPANTE C, 2022).

O monitor continuou sua fala explicando que nem todo mundo tem esse autocontrole de si mesmo e explicou sobre a autoconsciência que faz parte das quatro competências pessoais e sociais básicas do QE. A autoconsciência se dá por conhecer o que estamos sentindo no momento, usando esse conhecimento para guiar nosso comportamento e decisões. A autogestão é a capacidade de administrar nossas emoções de modo que elas facilitem muito mais do que interfiram nas tarefas; ser honesto, flexível e adaptativo. A consciência social é sensibilizar-se com o que as outras pessoas estão sentindo, sendo capaz de considerar suas perspectivas e cultivar sintonia com as pessoas; as competências incluem empatia e serviço. Finalizou com a última competência que é a gestão de relacionamento, sendo definida como lidar bem com as emoções nos relacionamentos; interagir com suavidade; usar essas habilidades para persuadir e liderar, para negociar, e em prol da cooperação e do trabalho em equipe.

Ao final da aula e do tema abordado foi realizado um teste com as participantes sobre inteligência emocional para que através desse teste elas pudessem identificar em que nível se encontram e onde podem melhorar. Foram classificados cinco tipos de inteligência, a inteligência emocional alta, inteligência emocional desenvolvida, inteligência emocional a desenvolver, inteligência emocional não boa e inteligência emocional baixa. O teste foi feito através de dez perguntas, onde as participantes podiam responder jamais, raramente, às vezes, quase sempre, sempre e nessa ordem obtinha-se pontuação de 1 a 5.

Através do teste foi observado que, as participantes possuem inteligência alta e desenvolvida. Apesar desses depoimentos, os testes de autoavaliação indicaram resultados positivos, o que sugere uma aparente contradição entre o falado e o escrito, ou não compreensão adequada do instrumento de avaliação, talvez porque os respondentes tenham entendido como “alvo” e não como “diagnóstico”, não é possível precisar aqui. No gabarito de autoavaliação constam os seguintes resultados padrão de acordo com escores: Inteligência Emocional Alta (entre 41 e 50), Desenvolvida (entre 31 e 40), A desenvolver (entre 21 e 30), Insatisfatória (entre 11 e 20) e Baixa (entre 0 e 10). A tabela 2 mostra o resultado obtido e médio geral:

QUADRO 2 - Resultado do teste de inteligência emocional

TESTE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL						
PARTICIPANTES		S	W	C	J	E
Jamais	1	0	0	1	0	0
Raramente	2	0	0	1	2	4
Às vezes	3	1	2	1	1	4
Quase sempre	4	3	3	4	0	0
Sempre	5	6	5	3	7	2
		<b>45</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>30</b>

<b>MÉDIA</b>	<b>39,4</b>
--------------	-------------

ESCALA	
Inteligência emocional alta	41 e 50
Inteligência emocional desenvolvida	31 e 40
Inteligência emocional a desenvolver	21 e 30
Inteligência emocional não é boa	11 e 20

Inteligência emocional baixa	10
------------------------------	----

Fonte: próprios autores, 2022.

Após o teste foi apresentado um vídeo de fixação sobre o tema da aula e a aula foi finalizada.

Os conteúdos da comunicação interpessoal e da motivação foram ministrados respectivamente pelo coordenador do projeto e com o monitor no dia 21 de julho.

A comunicação interpessoal é um processo essencialmente interativo, de uma pessoa com outra. A falta de troca de comunicação interpessoal se torna um perigo e afeta as relações humanas; no ponto de visto do ambiente organizacional, ela trava de vez o bem funcionamento das atividades, atrapalha a fluxo da organização e causa um enorme dano para a produção. Importante ressaltar que ela pode ser por sinais verbais ou não verbais independentes da forma como ela foi usada. Desta forma a comunicação interpessoal por sinais verbais se faz através da linguagem escrita e falada, já as não verbais se faz através dos recursos como olhares, gestos, postura e até mimica facial para se comunicar.

Durante a aula foi abordado sobre a importância das perguntas na comunicação verbal, um dos exemplos citados foi sobre os alunos que se sentem intimidados em relação a alguns professores, no entanto o ambiente de perguntar é na sala de aula e não o ato de não perguntar seria tirar o direito dos próprios alunos, da mesma forma acontece nas organizações. Diante disso, a participante (C) deu o seu posicionamento dizendo: “os professores mesmo, né? Que colocam uma faixa para afastar eles, os alunos, é uma barreira” e continuou relatando a sua experiência na escola que ela acabou discutindo com alguns professores que não respondiam às suas perguntas, ela disse:

[...] eu fazia uma pergunta e ele não queria explicar, ele dizia assim ‘eu já expliquei, quem entendeu, entendeu, quem não entendeu, não vai entender mais’. Só que eu já era cismada com ele fazia tempo já, ele era professor da minha menina e ele não explicava, ele passava aquele negócio ali e falava é assim, assim, assim. [...] o que ele fazia? Jogava a atividade no quadro e ele mesmo respondia, ninguém falava nada (PARTICIPANTE C, 2022).

Diante disso, observa-se que todo o problema foi ocasionado pela falta da comunicação adequada. Ainda nessa discussão foi comentado que o mesmo acontece também com a família, com os filhos e sobre a dificuldade de se comunicar em casa. O exemplo citado foi o tempo entre marido e mulher, principalmente quando ambos trabalham, onde a comunicação se torna mais escassa e a comunicação não verbal se sobressai.

A participante (W) foi questionada sobre o que ela acha da comunicação e onde há mais falhas hoje em dia. Ela comentou:

[...] como o tempo hoje está tão difícil, antes já tinha em questão da forma da criação das pessoas serem criadas e educadas pelos pais, aquilo bem fechado e hoje em dia, realmente pelo estresse do dia a dia, as pessoas não se sentem, não tem aquela paciência, não se sentem mais à vontade pra conversar, pra escutar, sabe? às vezes até pra falar, fala mas pra escutar não se sentem mais, é aquela agonia, sabe? E isso atrapalha bastante, seja num casamento, em qualquer relacionamento, seja na família, seja em amizade. Às vezes a gente conhece alguém e faz um laço de amizade, aí você tá ali contando a sua vida todinha, e a pessoa (gestos mexendo no celular) mexendo no celular. Aí chega um determinado momento que ela precisa de compartilhar alguma coisa, você escuta mas não tem a mesma, tá entendendo, assim, paciência. Então isso acaba atrapalhando bastante, ficam coisas mal resolvidas (PARTICIPANTE W, 2022).

Também, foi visto as estratégias defensivas da comunicação, a importância de um bom feedback e as suas técnicas e a utilização genuína da escuta ativa com apresentação de vídeo para de fato deixar mais explícito a compreensão do tema central, conclui-se a primeira parte da aula, sendo a segunda o conteúdo sobre motivação com o monitor. Ele já inicia com um questionamento sobre o que é motivação direcionada para as mulheres. A participante (W) de imediato responde:

[...] é algo que nos impulsiona na vida, quando a gente se sente motivado por algo as coisas acontecem de outra forma e quando acontece realmente que a gente esteja naquela fase, naquele período que bate a desmotivação a gente não consegue desempenhar ou demonstrar aquilo que a gente quer. Por exemplo, hoje aqui, né?! A gente pode tá aqui nessa aula e por uma desmotivação eu tenho eu não consigo entregar aquilo ou passar aquela imagem que eu realmente queria, então, realmente, a motivação faz total influência, na nossa vida, tudo o que a gente possa fazer (PARTICIPANTE W, 2022).

Em seguida, a participante (C) traz o seu ponto de vista:

[...] a minha motivação é a pessoa dar de cara com tudo o que a pessoa quer. Eu tenho um plano, um projeto e eu quero concluir, aí vou procurar por todos os lados cumprir aquele meu projeto, arrumar motivação pra ir onde eu quero. Não importa se vai passar alguém na frente, mas eu vou ter a motivação de ir atrás (PARTICIPANTE C, 2022).

Adiante, a participante (S) também fala que a motivação para ela “são as dificuldades, porque quanto mais difícil mais motivação você tem que buscar”. E a participante (I) diz que a motivação dela para participar do curso é aprender mais. Prosseguindo no conteúdo, o monitor confirma que tudo o que elas comentaram está relacionado ao tema e em seguida, volta a perguntar se elas já precisaram fazer algo com risco elevado para alcançar algum objetivo, então a participante (W) inicia falando:

[...] na minha parte eu acredito que sim, porque realmente assim, sempre acontece. E existe também o sentido bom disso e o sentido ruim, tem pessoas que realmente, pra chegar onde quer, sai pisando em todo mundo, mas em questão assim de olhar pelo lado bom, realmente, às vezes a gente, como eu falei agorinha pelo exemplo, a gente deixa um pouco de lado a forma de pensar e a forma de achar e tudo, pra ir a frente, pra ir adiante, aquelas limitações, tudo né. Às vezes tá tão difícil alguma dificuldade

ali, mas a gente, realmente, movido por aquilo ali tem que ultrapassar pra chegar onde quer (PARTICIPANTE W, 2022).

A participante (C) também conta um pouco sobre uma experiência, a qual ela considera que “passou a perna” em uma amiga, porém ela estava pensando em si e em seus filhos. Ela conta que estava acontecendo as inscrições do conjunto habitacional do qual ela mora atualmente, a última vaga estava destinada a uma de suas amigas, porém essa amiga estava em horário de trabalho, por isso ela decidiu ir até o local e fazer a sua inscrição para receber a casa. Ela até brinca dizendo: “ela disse que quando saísse ia dormir, se ela realmente quisesse dava um jeito de ir fazer a inscrição”. Ela foi a pé até o local de inscrição, que era um lugar distante e garantiu a sua vaga. Ao fim de sua história, todos riem com sua fala quando diz “mas hoje ela tem a casa dela, não é aqui, mas tem”. A experiência contada pela participante está bem relacionada com o tema abordado, de modo que, motivada por uma melhor qualidade de vida e vontade de ter uma casa própria, usou do seu esforço físico e mental para alcançar o seu objetivo. Ao final deste tema foi transmitido um vídeo e distribuído um teste sobre motivação pessoal que ajudará as alunas a identificar qual a motivação predominante, podendo ser motivação por realização, motivação por relacionamento ou motivação por poder. Como resultado, foi possível identificar que todas as alunas possuem como predominante a motivação por realização, que quer dizer que normalmente elas preferem tomar iniciativa, gostam de metas elevadas, assumem responsabilidades em suas ações, são criativas, gostam de receber feedbacks e assumem riscos moderados.

Com um total de 15 perguntas, o cálculo para mensuração é feito pela determinação pela soma das notas atribuídas a cada pergunta, sendo de 1 a 5, para cada afirmação, onde 1 para Nunca, 2 para Poucas vezes, 3 para Mais ou menos, 4 para Muitas vezes e 5 para Sempre. Sendo assim temos:

QUADRO 3 - Resultado do teste de Motivação

<b>MOTIVAÇÃO PREDOMINANTE</b>						
<b>Participantes</b>	<b>S</b>	<b>I</b>	<b>W</b>	<b>C</b>	<b>J</b>	<b>MÉDIA</b>
<b>Realização</b>	25	21	22	25	23	19,50
<b>Relacionamento</b>	17	15	15	16	20	15,38
<b>Poder</b>	17	15	15	13	18	15,00

Fonte: próprios autores, 2022.

Com o resultado do teste concluímos que as mulheres têm uma motivação predominante a realização. Com isso, foi finalizada a aula.

No dia 28 de Julho, aconteceu mais um encontro com a turma do Clube de Mães Marisa Letícia e o tema ministrado na aula foi atitude, comportamento e proatividade.

O coordenador iniciou apresentando o tema da aula e explicando sobre as atitudes que influenciam os comportamentos, de fato que as crenças e os valores precedem as atitudes, que por sua vez influenciam o comportamento. Partindo dessa premissa, foi abordado na aula a respeito de como encontrar algo que se encaixe dentro da personalidade de cada aluna seja um hobby ou um emprego. Ele falou sobre atitude e como ela pode ser desenvolvida e no decorrer do tempo pode-se aprender novas atitudes (capacidade cognitiva).

Em seguida, o coordenador perguntou à turma: “Tomar uma atitude sem fazer uma leitura correta da pessoa e situação, irá trazer algum benefício?”. A participante (S) em um breve relato conta uma situação que aconteceu no seu antigo trabalho:

[...] aconteceu na frente da gerente, a gerente pediu para uma colega fazer uma apresentação de como ofereceria o cartão para um cliente, juntei muitas coisas negativas, mesmo ela tendo qualidades, a gerente perguntou “você faria um cartão com a colega?” disse não e falei o porque, me senti mal e pedi desculpas depois, porque eu só vi os pontos negativos (fofoca), mas existiam pontos positivos (PARTICIPANTE S, 2022).

Progredindo a aula, o coordenador explicou sobre perfis e más atitudes, são cinco e dentre eles estão o alterado, que exagera os problemas e contamina o ambiente com negatividade. O resistente, que é contra mudanças o tempo todo. O perfeccionista, que supervaloriza a qualidade e não se importa de ferir pessoas com exigências. O doutor “não”, que se nega a assumir tarefas, prefere o menor esforço, só pensa nos seus interesses. E por fim o maledicente, que espalha fofocas e rumores, fala demais. Dentro das organizações não é difícil encontrar perfis como estes. Encerrando o tema foi explicado sobre o eu, tu e nós, que também está inserido no comportamento social, “não é necessário chegar à maturidade para fazer um balanço do legado da nossa vida e avaliar o que fizemos e ou deixamos de fazer”. Finalizando a aula foi entregue dois testes, um sobre comportamento social e o outro sobre proatividade. Segue abaixo os resultados no quadro:

QUADRO 4 - Resultado do teste de Comportamento Social

TESTE COMPORTAMENTO SOCIAL					
PARTICIPANTES		S	W	C	J
Jamais	1	0	0	0	0
Raramente	2	0	0	1	0

Às vezes	3	0	2	2	0
Quase sempre	4	3	1	0	4
Sempre	5	7	7	7	5
		<b>47</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>41</b>

Fonte: próprios autores, 2022.

QUADRO 5 - Resultado do teste de Proatividade

TESTE PROATIVIDADE					
PARTICIPANTES		S	W	C	J
Jamais	1	0	0	0	0
Raramente	2	0	0	2	0
Às vezes	3	1	0	3	1
Quase sempre	4	4	6	0	3
Sempre	5	5	4	5	4
		<b>44</b>	<b>44</b>	<b>38</b>	<b>35</b>

<b>MÉDIA</b>	40,25
--------------	-------

ESCALA	
Proatividade bastante alta	41 a 50
Proatividade desenvolvida	31 a 40
Proatividade mediana	21 a 30
Proatividade bastante baixa	10

Fonte: próprios autores, 2022.

O encontro do dia 4 de agosto, abordou as temáticas de Socialização e Relações interpessoais. O coordenador inicia falando sobre os espaços de socialização, como as escolas e as empresas e que, em cada ambiente, há um processo de adaptação do indivíduo. Diante disso, inicia-se a discussão sobre os desvios de função dentro do trabalho, de forma que o trabalhador é registrado em uma função, porém realiza várias outras tarefas. A turma discutiu sobre como as mulheres sofrem no mercado de trabalho, principalmente com questões de assédio moral e sexual e da pressão do trabalho em si.

Além disso, podemos observar que em determinados ambientes de trabalho é necessário ter comportamentos específicos, agindo de forma ética nas relações profissionais, de modo a incorporar as normas e regras das organizações. Como exemplo, foi citado o caso

das aeromoças e pilotos, no qual elas utilizam um uniforme bastante característico, trazendo formalidade à profissão.

Adiante, foi apresentado às alunas as relações de poder dentro das organizações. Com isso, a participante (C) apresentou um ponto interessante quando analisado uma estrutura organizacional, confirmando a necessidade de respeitar o organograma, ela diz:

Às vezes acontece também do patrão não saber de nada. Tipo assim, tem aquela pessoa que entende do assunto e coloca o pessoal pra trabalhar, aí se o cara for direto no dono, ele não vai saber o que tá acontecendo. Ele não entende de nada, ele pega o abacaxi e joga na mão do secretário, do secretário pra o supervisor, do supervisor e assim vai (PARTICIPANTE C, 2022).

Encerrando o primeiro tema do dia, o professor aborda o conceito de divisão salomônica como exemplo para as negociações realizadas nos ambientes de trabalho. Posteriormente, é trabalhado o tema de relações interpessoais com a aplicação de um teste pela monitora. Este teste tem como principal objetivo identificar a porcentagem de abertura e feedback de cada aluna. Podemos identificar a abertura como a aceitação das dificuldades e a facilidade de falar sobre isso com outras pessoas. Já o feedback está relacionado à disponibilidade de receber e dar um feedback para um colega ou grupo em questão. Tendo isso em vista, os resultados obtidos com o teste estão representados no quadro abaixo:

QUADRO 6 - Resultado do teste de relações interpessoais

PERCENTAIS DOS PARTICIPANTES	S	W	C	J	I	MÉDIA
Abertura	10%	35%	20%	60%	30%	31%
Feedback	60%	30%	10%	30%	55%	37%

Fonte: próprios autores, 2022.

É possível observar que o grupo resultou em porcentagens variadas, sendo o máximo 60% e o mínimo de 10% no quesito “abertura” e o mesmo resultado para o quesito “feedback”. Em média, as alunas possuem maior disponibilidade para receber e dar feedbacks, no entanto a abertura está em patamar equivalente. Com a realização do teste, é encerrada a aula.

Por fim, no dia 11 de agosto aconteceu o momento de encerramento do curso, contando com a presença da presidente do Clube de Mães Maria Letícia Lula da Silva, a Maricélia, que apresentou as suas palavras de agradecimento às mulheres e aos participantes do projeto. Em seguida, o coordenador expressou as suas considerações, assim como os monitores. As participantes também aproveitaram para expressar o que puderam aproveitar do curso e palavras de agradecimento. Feito isto, é iniciada a entrega dos certificados, tendo ao



total cinco concluintes. Adiante, é realizada a partilha de um lanche e os presentes continuam partilhando as suas experiências no mercado de trabalho e as dificuldades encontradas, assim como as expectativas dali para frente. Com isso, é dado como concluído o curso de Comportamento Organizacional no Clube de Mães das Três Irmãs.

## **5 . Considerações Finais**

O trabalho é a chave da liberdade, e a sociedade atual agrega mais valor ao trabalhador do que a um desempregado, independente do gênero. Vale ressaltar que, o gênero no mercado de trabalho é um assunto delicado e complexo, pois o tratamento entre homens e mulheres não são iguais devido a uma sociedade construída com base no patriarcado. Tendo como primeiro desafio encontrar um trabalho, as mulheres depois de possui-lo, devem em seguida lutar contra todas as formas de machismo e encarar todas as pressões de assédio no ambiente de trabalho.

Importante mencionar que o trabalho destinado para a sua emancipação financeira e a chave para adquirir sua liberdade, se torna desafiador e fonte de estresse diário devido as duplas jornadas realizadas.

Diante dos desafios e conquistas das mulheres ao longo do tempo, a capacitação profissional tornou-se essencial para elas ingressarem o mercado de trabalho e de fato ficar ciente sobre os deveres e direitos trabalhistas que elas possuem. Isto é, o curso oferecido para essas mulheres de clube de mães trouxe conhecimento e de certa forma participou ativamente para o crescimento profissional delas.

Em suma, a experiência do curso com as mulheres foi por indicadora dos desafios a ela impostos. As inúmeras desigualdades que as afetam as colocam em uma situação de desvantagem em relação ao mercado de trabalho. Como mencionado por uma delas, o bairro onde moram é visto como agrura pelos empregadores, pois é distante. Embora as dificuldades e déficits que carregam, a maioria dos quais resultantes das condições de subalternidade de classe, de gênero e de raça que as acometem, essas mulheres conservam a vontade de superar os obstáculos e lutam para guardar expectativas melhores de inserção no mundo laboral, ainda que algumas das quais já não disponha de recursos, apoio e maneiras de recuperar o tempo que não tiveram para estudar e se qualificar.

## **Referências**

ALBORNOZ, Suzana. Coleção primeiros passos. **O que é Trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 7ª Ed., 1994.

ÁVILA, Rebeca C. PORTES, Élcio A. **A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos.** Estudos Feministas, Florianópolis, 20(3): 384, setembro-dezembro/2012 p. 809-832. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2012000300011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000300011) Acesso em 05 de out. 2022.

BELLO, José Luiz de Paiva. **Educação da mulher: a perpetuação da injustiça.** Rio de Janeiro: Clube de Autores, 2012.

BESAMUSCA, Janna; TIJDENS, Kea; KEUNE, Maarten; STEINMETZ, Stephanie. Working Women Worldwide. Age Effects in Female Labor Force Participation in 117 Countries. **World Development**, v. 74, p. 123–141, 2015. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X15000996>. Acesso em: 14 out. 2022.

BLAY, Eva A. **Trabalho Industrial x Trabalho doméstico.** A ideologia do trabalho feminino. Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas, n. 15, 1975.

BRUSCHINI, C. **Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas populares.** São Paulo: Vértice, 1990.

BRUSCHINI, C. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Prepared for delivery at the 1998 meeting of the Latin American Studies Association (LASA). Chicago, USA, Sept. 24-26, 1998. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria R. **Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX.** Cadernos pagu (17/18) 2001/02: pp.157-196.

GALEAZZI, Irene M. S. **Mulheres Trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero.** Mulher e Trabalho; FEE. Porto Alegre, 2001. P. 61-68. Disponível em: . Acesso em 16 de dezembro, 2022.

GONSALVES, E. P. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica.** 4. ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2007.

HEATH, Rachel. Women's Access to Labor Market Opportunities, Control of Household Resources, and Domestic Violence: Evidence From Bangladesh. **World Development**, v. 57, p. 32–46, 2014. Disponível em: . Acesso em: 02 nov. 2022.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX (1914-1991).** São Paulo: Companhia das letras, 1995.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2004. Estatísticas Sociais. [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) JÚLIO, Carlos Alberto. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização.** Rio de Janeiro: Campus, 2002.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2015.** Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2019.** Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

JAMES L. BOWDITCH, ANTHONY F. BUONO. **Fundamentos de comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2006

LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. **As mulheres no mercado de trabalho**. Carta Social e do Trabalho, Cesit, Campinas, n. 21, p. 2-22, 2013.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila, **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?**. Disponível em :Acesso em 28 nov. 2022.

NEVES, Márcia. **A violência conta a mulher no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: E-papers, 2009. 138p.

NG, Eddy S. W.; WYRICK, Cheryl R. Motivational bases for managing diversity: A model of leadership commitment. **Human Resource Management Review**, v. 21, p. 368–376, 2011. Disponível em: Acesso em: 26 out. 2022.

OLIVEIRA, Carlos R., **História do trabalho**. São Paulo: Àtica S.A, 1991.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lucia. **Tecendo por trás dos panos: A mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

ROCHA-COUTINHO, Maria L. **Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil**. Temas em Psicologia da SBP, 2004, v. 12, n. 1, p. 2-17. UFRJ, p. 1-17.

SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX**. Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas: Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri, Minas Gerais, v. 1, n. 2, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

VIANNA; Segadas; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 14. ed. Volume II. São Paulo:LTDA, 1993. 1349 p.